

Санкт-Петербургский государственный университет
Кафедра Истории экономики и экономической мысли

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА
по направлению 080100 - «Экономика»
Женская занятость: домашние хлопоты или карьера

Выполнил:

Бакалавриант 4 курса группы «ЭПП-4»

Гиюева Мария Александровна

/Подпись/

Научный руководитель:

Доцент, к.э.н., Борисов Глеб Владимирович

/Подпись/

Санкт-Петербург

2016

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Глава 1 Предложение труда в современной экономике	5
1.1 Современные тенденции в предложении труда	5
1.2 Модель выбора индивидуума между трудом и досугом	16
1.3 Модель распределения времени в рамках домашнего хозяйства	22
1.4 Влияние экономической политики на предложение труда	26
Глава 2. Труд женщин в современной России	33
2.1 Социально-экономическое положение женщин на рынке труда	33
2.2 Права и возможности женщин в экономике: роль государства	41
Заключение	52
Список использованных источников	53

Введение

В России, как и в большинстве стран мира, очень актуален вопрос повышения степени вовлеченности женщин в трудовую сферу. С одной стороны, женщин в нашей стране больше на 8%, и этот показатель продолжает расти, из чего можно сделать вывод о большем количестве трудоспособного населения среди женщин. И вопрос о выборе между карьерой и домашними хлопотами приобретает большее значение для экономики страны в целом. Кроме того, женщины в России получают высшее образование чаще, чем мужчины, поэтому труд женщин имеет для экономики страны большое значение. При этом, все большее количество женщин предпочитают вести активную трудовую жизнь, а не заниматься исключительно домашним хозяйством. С другой стороны, в течение последних десятилетий Россия столкнулась с демографической проблемой. В условиях, когда существует тенденция к снижению численности населения, забота по поддержанию института семьи приобретает особое значение, как с точки зрения государства, так и с позиции отдельного человека.

Можно с уверенностью говорить о том, что в современном обществе выбор между домашним хозяйством и карьерой становится все более острым и актуальным.

Предмет данного исследования - предложение труда женщин и его регулирование. Объектом исследования является выбор женщин между карьерой и домашними делами в современной экономике.

Цель исследования – определить, во-первых, основные факторы, от которых зависит выбор женщин между работой на рынке или в домашнем хозяйстве, во-вторых, инструменты государственного регулирования, которые можно использовать для регулирования женской занятости.

Исходя из поставленной цели, вытекают следующие задачи исследования:

1. Проанализировать современные тенденции в предложении труда;
2. Рассмотреть модель выбора индивидуума между трудом и досугом;
3. Рассмотреть модель распределения времени в рамках домашнего хозяйства;
4. Выявить механизмы аспекты влияния экономической политики на предложение труда женщин.

В качестве основного источника, в котором дается обзор достижений мировой экономической науки в данной области является учебник Эренберга Р.Дж. и Смита Р.С. «Современная экономика труда». В нем собраны и обобщены статьи на тему

семейного предложения труда таких ученых, как Г. Беккер, Г. Филдс и О. Митчелл, Р. Гронау, Д. Минсер, Р. Лайард и другие. В этом учебнике подробно рассмотрен рынок труда в рыночной экономике, в том числе, гендерные особенности трудовых отношений. В работах отечественных ученых А.Е. Чириковой, С.Ю. Барсуковой, Т.И. Заславской, Л.В. Бабаевой и других раскрыты вопросы становления женской карьеры и особенности поведения женщин на российском рынке труда.

Глава 1. Предложение труда в современной экономике

1.1. Современные тенденции в предложении труда

Рынок труда – один из наиболее сложных элементов рыночной экономики. Здесь не только переплетаются интересы работника и работодателя при определении цены труда и условия его функционирования, но и отражаются практически все социально-экономические проблемы общества. Поэтому явления, происходящие на рынке труда в России, необходимо изучать, с одной стороны, с точки зрения общих закономерностей, присущих рыночной экономике, с другой стороны – с учетом сложной российской специфики формирования рыночной среды.

Рынок труда является органической составляющей любой рыночной экономики, выполняющей функции механизма распределения и перераспределения общественного труда по сферам и отраслям хозяйства, видам и формам деятельности, по критерию эффективности труда и производства в соответствии со структурой общественных потребностей и форм собственности. Таким образом характеризуют рынок труда профессора Буланова В.С. и Волгина Н.А. и, исходя из этой характеристики, приводят определение рынка труда как «динамической системы, включающей в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства, и механизм его самореализации, механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы)»¹.

Основным механизмом функционирования рынка труда является конкуренция – как между нанимателями за привлечение высокопроизводительной рабочей силы, так и между работниками за замещение вакантных рабочих мест в системе общественного разделения труда, а также между работниками и нанимателями за условия трудового соглашения и оплату труда и т.д. Таким образом, рынок труда представляет собой специфический вид товарного рынка, отличительной особенностью которого является то, что здесь осуществляется реализация особого рода товара – рабочей силы, или способности человека к труду.

Составными компонентами рынка труда являются: спрос на труд, предложение труда, цена рабочей силы, стоимость рабочей силы, конкуренция.

¹ Рынок труда: учебник /под ред.: В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – М.: Экзамен, 2007.-С.22.

Спрос на труд - отражает общий объем общественных потребностей в рабочей силе, представленных на рынке труда.

Предложение труда - общее количество рабочей силы, характеризуемой численностью и составом (пол, возраст, образование, профессия, квалификация и т.д.). Взаимодействие спроса и предложения на рынке труда показано на рис.1.

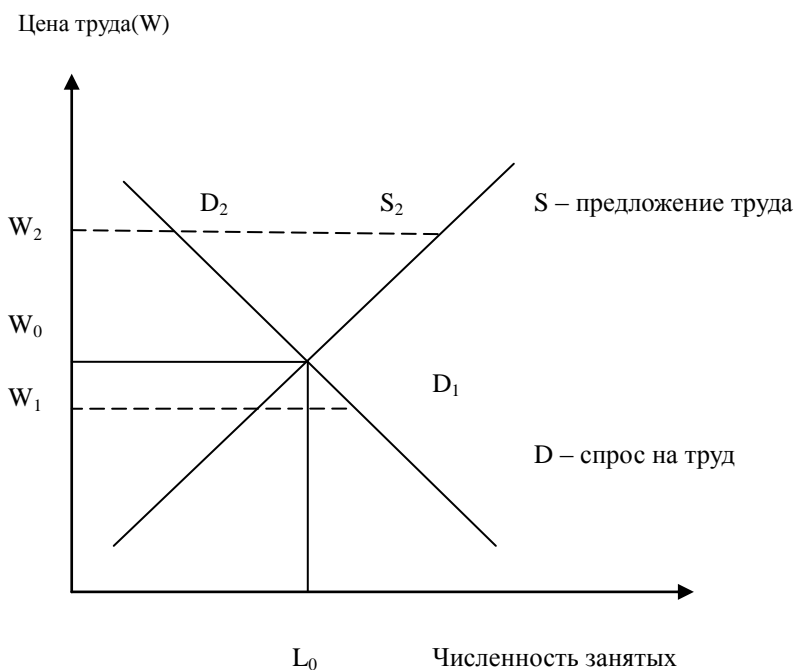


Рис.1.Равновесие на рынке труда.

Источник: Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во МГУ, 1996. С. 54.

Кривая предложения труда на рис. 1 направлена вверх, поскольку работники готовы жертвовать свободным временем и работать больше при повышении заработной платы, т.е. предложение труда растет (при прочих равных условиях). Эта зависимость выражает действие закона предложения труда.

Напротив, кривая спроса на рис. 1 направлена вниз. При росте издержек производства из-за повышения заработной платы (при прочих равных условиях) увеличивается стоимость изделий, создаваемых дополнительными трудовыми затратами, и уменьшается прибыль. Работодателям такая ситуация невыгодна и они сокращают численность рабочих. Эта обратная зависимость выражает действие закона спроса на труд. В том случае, когда цена труда может устроить и работодателей, и продавцов рабочей силы, говорят, что рынок находится в равновесии. Пересечение кривых спроса и предложения на рис. 1 показывает, что существует лишь одна цена, при которой планы продавцов и покупателей совпадают – это и есть равновесная цена труда (или заработная плата).

Следовательно, равновесная цена – это такая цена труда, при которой объем спроса равен объему предложения рабочей силы.

Как показано на рис. 1 при цене труда равной w работодатели имеют возможность заполнить все имеющиеся рабочие места, а все работники, желающие получить работу, находят ее. Интересы всех сторон совпали, рынок находится в равновесии, пока сохраняется заработная плата на уровне W_0 . Равновесная заработная плата не означает, что на рынке нет других цен на рабочую силу. Они появляются. Если под действием каких-либо факторов заработная плата станет выше W_0 , например, достигнет уровня W_2 , то возрастет предложение труда до уровня S_2 , а спрос сократится до величины D_2 . Возникнет конкуренция между работниками за рабочее место. Избыток предложения над спросом, конкуренция давят вниз на ставки заработной платы. Работодатели снижают их. И последние опускаются до уровня равновесия (W_0).

Если заработная плата ниже равновесной цены, например, равна W_1 , то появляется недостаток рабочей силы (спрос равен D_1 , а предложение – S_2). Спрос заставляет работодателей повышать вознаграждение, чтобы привлечь новых рабочих. И, в конечном счете, заработная плата снова поднимется до уровня W_0 . Заработная плата на уровне W_0 становится доминирующей, общепринятой, с которой должны считаться и работодатели, и работники. При этом уровне заработной платы достигается полная (для данного уровня) занятость.

Выделяют следующие компоненты рынка труда:

- 1) субъекты рынка труда;
- 2) экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами;
- 3) рыночный механизм (спрос и предложение рабочей силы, цена рабочей силы, конкуренция);
- 4) безработица и социальные выплаты, связанные с ней;
- 5) рыночная инфраструктура.

Субъекты рынка труда - это наемные работники (и их объединения - профсоюзы), работодатели (предприниматели) и их союзы, государство и его органы.

Юридические нормы и экономические программы. Для нормального функционирования рынка необходимы законодательные акты, нормы, правила, которые бы регулировали взаимоотношения между субъектами рынка, четко определяли их права, создавали равные возможности для реализации

способностей к труду всех участников рыночных отношений, предусматривали социальное страхование на случай потери работы и т.д. Такие нормы предусмотрены в Конституции Российской Федерации, в Законе "О занятости населения Российской Федерации". Данные нормы конкретизируются в Указах Президента РФ, решениях правительства в ежегодно, или на два года принимаемых в Генеральных, региональных, отраслевых соглашениях, в коллективных договорах, заключаемых на предприятиях.

Успешное функционирование рынка невозможно без создания соответствующих экономических условий (налоги, льготы и т.д.), проведения активной политики занятости, разработки и осуществления федеральной и региональных программ содействия занятости населения, программ подготовки и переподготовки высвобождаемых работников и др.

Законодательные нормы и экономические программы создают основу для более полного и цивилизованного действия третьего компонента рыночного механизма, т.е. взаимосвязи и взаимодействия спроса и предложения как реакции на информацию рыночной цены труда и конкуренцию.

Важнейший компонент рынка труда – механизм его функционирования, иногда принимаемый за сам рынок труда. Но это далеко не так, ибо он не охватывает всего круга отношений, присущих рынку труда.

Механизм рынка труда – это взаимодействие и согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения, желающего работать по найму на основе информации, получаемой в виде изменений цены труда (функционирующей рабочей силы). Его структура включает: спрос на труд, предложение труда, цену труда, конкуренцию.

Безработица и социальные выплаты, связанные с ней, - четвертый компонент современного рынка труда. Действие рыночного механизма ведет к высвобождению части работников, к появлению безработицы. Чтобы поддержать высвобождаемый персонал в период отсутствия работы, создать условия для их переподготовки и повторное вовлечение в трудовой процесс, законом о занятости населения предусматриваются выплаты пособий по безработице, компенсаций при увольнении, при переезде к новому месту работы, выплаты стипендий во время учебы и др.

Рыночная инфраструктура (пятый компонент) - это совокупность институтов содействия занятости, профориентации, профподготовки и переподготовки кадров; сеть центров занятости (бирж труда), центров подготовки и переподготовки

рабочей силы, центров профессиональной ориентации и т.д.

Для возникновения рынка труда необходимы следующие условия:

- личная свобода производителя и право распоряжаться своей способностью к труду. Человек должен обладать исключительным правом распоряжаться своими способностями к труду, и исходя из личной выгоды, свободно выбирать сферы приложения труда, условия его оплаты и продолжительность рабочего времени;
- прямое или опосредованное отделение работника от средств производства, отчуждения способности к труду на принципах "купли-продажи".
- заинтересованность владельца средств производства в их максимальном использовании.

Все компоненты рынка труда призваны в совокупности обеспечить сбалансированность спроса и предложения рабочей силы, реализацию права людей на труд и свободный выбор вида деятельности, на определенную социальную защиту. Конечной целью рынка труда является, во-первых, удовлетворение профессионально - трудовых и жизненных интересов экономически активного населения, включая социальную защиту, и обеспечение народного хозяйства нужными ему кадрами; во-вторых, достижение максимально полной и минимально прерывной занятости, с учетом потребности в частичной рабочей неделе, скользящем графике рабочего дня и т.п.

Занятость – важнейшая характеристика экономики, которая зависит от демографических процессов. Политика занятости выступает составной частью экономической политики, т. е. имеет социальное и демографическое содержание. Она должна быть направлена на стимулирование создания новых рабочих мест в прогрессивных отраслях экономики, обеспечение равных и благоприятных условий для развития малого и среднего бизнеса, создание непрерывной системы профориентации, подготовки и повышения квалификации кадров, адаптированной к потребностям рыночной экономики.

Одним из понятий занятости, приводимых современными словарями, является: занятость - это деятельность людей, связанная с удовлетворением их личных потребностей и, как правило, приносящая им трудовой доход. Это наиболее общее понятие и отражает основные характеристики занятости как элемента рынка труда. Еще выделяют понятие занятости как экономической категории — это совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности; выражает меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работниках и личных потребностей

и интересов в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода. С этих позиций занятость выступает важнейшей характеристикой рынка труда. В зависимости от уровня использования трудоспособного населения имеется несколько трактовок занятости: полная, рациональная, эффективная, потенциальная занятость. Полная занятость характеризует такое состояние, при котором обеспечены работой все нуждающиеся в ней и желающие работать, что соответствует наличию сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы. Рациональная занятость — это занятость, обоснованная с точки зрения процессов формирования, распределения (перераспределения) и использования трудовых ресурсов с учетом их половозрастной структуры, режимов воспроизводства трудоспособного населения и его размещения по территории страны. Эффективная занятость предполагает отбор из множества вариантов организационных процессов воспроизводства рабочей силы наилучшего, выбранного по совокупности критериев оценки экономической и социальной эффективности. Потенциальная занятость характеризует верхний предел занятости, который при определенных условиях может быть достигнут в том или ином регионе.

Следует различать виды и формы занятости. Виды занятости — это распределение активной части трудовых ресурсов по сферам и отраслям народного хозяйства. Формы занятости — это организационно-правовые способы, условия трудоиспользования. По форме занятости выделяют, прежде всего, занятость с режимом полного рабочего дня и занятость с режимом неполного рабочего дня или неполной рабочей недели. К специальным формам занятости относятся также такие, как: занятость на условиях надомничества; вахтово-экспедиционный метод занятости; совместительство; занятость в трудовых семестрах учащихся дневной формы обучения; занятость с условиями гибкого рабочего времени и др. По данным сайта Федеральной службы государственной статистики процент экономически активного населения России с 2000 года по 2014 год повысился с 65.5% до 68.9%², что несколько выше идентичного показателя США, который составляет 63.6%³.

Основные принципы занятости:

- добровольность труда, свободное распоряжение гражданами своими способностями к производительному и творческому труду. Каждый человек

² <http://www.gks.ru> (дата обращения: 05.11.2015).

³ <http://www.bls.gov/> (дата обращения: 05.11.2015).

может выбирать для себя ту форму жизнедеятельности, которая позволяет ему лучше реализовать себя в жизни;

- ответственность государства за создание условий для реализации прав граждан на труд и свободно избранную занятость;
- учет и обеспечение долговременных национальных интересов;
- комплексный подход к решению проблем занятости — включает координацию усилий органов власти всех уровней, взаимодействие механизмов государственного регулирования и рыночного саморегулирования, использование финансовых возможностей бюджетов, внебюджетных фондов, средств предприятий, общественных объединений и граждан, достижение экономической и социальной эффективности от принимаемых программ.

Общими принципами государственного регулирования занятости, являются:

- добровольность занятости;
- равные возможности всех граждан;
- содействие трудовой мобильности;
- социальное партнерство работодателей и профсоюзов как часть государственной политики занятости;
- обеспечение социальной защиты в области занятости, проведение социальных мероприятий, способствующих занятости граждан; единство ответственности.⁴

Противоположностью занятости населения в экономике, является безработица.

Безработица - наличие в стране людей, составляющих часть экономически активного населения, которые способны и желают трудиться по найму, но не могут найти работу.⁵

Неотъемлемой чертой рыночной экономики является безработица - временная незанятость экономически активного населения. Причины данного явления разнообразны. Во-первых, структурные сдвиги в экономике, выражающимися в том, что внедрение новых технологий, оборудования приводит к сокращению излишней рабочей силы. Во-вторых, экономический спад или депрессия, которые вынуждают работодателей снижать потребность во всех ресурсах, в том числе и трудовых. В-третьих, политика правительства профсоюзов в области оплаты труда:

⁴Низова, Людмила Михайловна. Государственное регулирование занятости населения в современной экономической системе: автореферат дис. ...доктора экономических наук: 08.00.01 /Низова Людмила Михайловна; [Место защиты: Казан. (Приволж.) федер. ун-т]. - Йошкар-Ола, 2011. – С. 12.

⁵ Козлов, А.Г. Социальная сущность безработицы/ А.Г. Козлов. - М.: Юристъ, 2011.- С. 25.

повышение минимального размера заработной платы увеличивает издержки производства и тем самым снижает спрос на рабочую силу, (что иллюстрирует классическая модель рынка труда. В-четвертых, сезонные изменения на уровне производства в отдельных отраслях экономики. Наконец, в-пятых, изменения в демографической структуре населения, в частности, рост численности населения в трудоспособном возрасте увеличивает предложение труда и, следовательно, возрастает вероятность безработицы.

Исходя из причин безработицы, можно сформулировать ее основные формы.

Фрикционная безработица (от англ. Friction - трение, разногласие) связана с перемещением людей с одной работы на другую, из одной местности в другую. Причина данной формы безработицы в том, что и люди, и рабочие места неоднородны, и поэтому требуется определенное время для «взаимного поиска».

Структурная безработица, как уже ранее отмечалось, связана с изменениями в технологиях, а также с тем, что рынок товаров и услуг постоянно изменяется: появляются новые товары, которые вытесняют старые, не пользующиеся спросом.

В этой связи предприятия пересматривают структуру своих ресурсов, и в частности ресурсов труда. Как правило, внедрение новых технологий приводит либо к увольнению части рабочей силы, либо к переобучению персонала.

Сезонная безработица связана с неодинаковыми объемами производства, выполняемыми некоторыми отраслями в различные периоды времени, т. е. в одни месяцы спрос на рабочую силу в этих отраслях растет (и, следовательно, снижается безработица), в другие - уменьшается (и безработица возрастает).

К отраслям, для которых характерны сезонные колебания объемов производства (а значит, и занятости), относятся, прежде всего, сельское хозяйство и строительство.

Циклическая безработица связана с недостаточным совокупным спросом на товары и услуги, который вызывает рост безработицы в тех отраслях, где эти товары производятся.

Наконец, скрытая безработица, которая характерна для отечественной экономики. Суть ее в том, что в условиях неполного использования ресурсов предприятия, вызванного экономическим кризисом, предприятия не увольняют работников, а переводят их либо на сокращенный режим рабочего времени (неполная рабочая неделя или рабочий день), либо отправляют в вынужденные неоплаченные отпуска. Формально таких работников нельзя признать

безработными, однако фактически они являются таковыми.⁶

Несмотря на объективный характер безработицы, социально-экономические потери, которые она порождает, очевидны. Во-первых, не производится какая-то часть товаров и услуг, которые могли быть произведены, если бы человек работал. Во-вторых, снижаются налоговые поступления: работающий получает доход (заработную плату), который облагается налогом. В-третьих, снижается уровень жизни семьи безработного, так как пособие по безработице меньше, чем заработная плата. В-четвертых, ухудшается психологическое состояние безработного, становятся частыми конфликты в семье и т. д.

В этой связи одной из функций государства становится регулирование занятости, устранение негативных последствий безработицы. В частности, в каждом городе или районе созданы центры занятости, которые выполняют следующие функции: выплачивают пособия по безработице, помогают безработным найти работу, ведут переобучение новым, пользующимся спросом профессиям.

Согласно Российскому законодательству⁷, безработный - это трудоспособный гражданин, у которого отсутствует работа и заработок, который зарегистрирован в службе занятости для того, чтобы найти подходящую работу, ищет работу и готов приступить к ней.

При этом заработком не является выходное пособие и сохраняемый средний заработок гражданам, которые были уволены при ликвидации предприятия или при прекращении деятельности индивидуальными предпринимателями, сокращении сотрудников организации, индивидуальных предпринимателей.

Решение о том, что гражданин признается безработным, принимают органы службы занятости по месту его жительства в срок, не превышающий одиннадцать дней со дня предъявления в службу занятости документов. Это паспорт, трудовая книжка или документы, их заменяющие, документ, удостоверяющий квалификацию, справка по последнему месту работы о среднем заработке за последние три месяца, а для тех, кто впервые ищет работу (ранее не работавшие), и у кого нет квалификации – паспорт и документ об образовании и (или) о квалификации. Стабильность экономического роста страны определяется технологической модернизацией промышленности и повышением

6 Тощенко, Ж.Т., Цветкова, Г.А. Социология труда. Учебник для вузов/ Ж.Т. Тощенко (и др.); под ред. Г.А. Цветковой - М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012. – с. 67.

⁷ Федеральный закон № 1032 – 1 – ФЗ от 19 апреля 1991г. «О занятости населения РФ»// Собрание законодательства РФ.- 1996. №17 ст.1915. С. 12-16.

эффективности труда. Структурная перестройка экономики влечет за собой изменения в характере спроса на рабочую силу и в ее профессионально-квалификационном составе. Соответственно, должны трансформироваться объемы и профили подготовки специалистов в системе профессионального образования. Проблема достижения сбалансированности между количеством и качеством (определяемым уровнем профессиональной подготовки) рабочей силы и возможностями трудоустройства чрезвычайно актуальна. От ее решения зависит не только эффективность структурной перестройки и модернизации, но и перспективы развития экономики.

По данным сайта Федеральной службы государственной статистики⁸ в России наблюдается положительная динамика по снижению процента безработного населения, который с 2000 года снизился с 10.6% до 5.2% в 2014 году, что прежде всего говорит о положительном эффекте экономического воздействия со стороны государства на экономику.

Для выявления и в последующем контроля за численностью занятого населения используется коэффициент участия в рабочей силе, который представляет собой отношение численности рабочей силы к общей численности взрослого населения, выраженное в процентах. Увеличение показателя свидетельствует о благоприятных тенденциях на рынке труда и в экономике в целом, оказывает положительное воздействие на фондовый рынок страны.

Одним из важнейших составляющих компонентов рынка труда является предложение труда. Предложение труда индивидом зависит от его желания потреблять большее количество благ или иметь больше свободного времени, а это в свою очередь зависит от цены труда, т. е. ставки заработной платы. Очевидно, что между часами работы и часами досуга существует обратная зависимость: чем больше времени индивид работает, тем меньше он отдыхает. Объем индивидуального предложения труда - часть суток, отводимая для работы, - выступает как результат этого распределения. При этом предполагается, что продолжительность рабочего дня ничем не регламентирована и выбирается самим работником. Для анализа предложения индивидом своего труда можно воспользоваться кривыми безразличия: кривая безразличия – это объединение точек, каждая из которых представляет собой такое сочетание дохода и досуга, что индивиду безразлично, какие из этих сочетаний выбрать.

⁸ <http://www.gks.ru> (дата обращения: 05.11.2015).

Под влиянием рыночных преобразований за последние годы профессионально-квалификационная структура занятых существенно изменилась.

Можно выделить несколько тенденций, влияющих на конфигурацию современного рынка труда⁹:

- увеличение спроса на труд информационного типа и в сфере обслуживания;

Данная тенденция подтверждается статистическими данными, приведенными на официальном сайте Федеральной службы государственной статистики: с 2005 года по 2014 год процент занятого населения в сфере обслуживания с 17.1% увеличился до 18.4%, что говорит о растущей значимости сферы услуг в современной экономике России. В целом же процент занятого населения в сфере услуг в России составляет 65%. Но все же этот показатель уступает среднему показателю по Европейским странам, который составляет 73%, и ниже показателя США, который составляет 81%¹⁰.

- растущая потребность в работниках, так называемых, актуальных рыночных профессий;

- повышение спроса на высококвалифицированных работников традиционных профессий, способных производить конкурентоспособную продукцию;

- снижение потребности в неквалифицированных рабочих (безработица среди них растет даже в период оживления экономики).

9 Варшавская Е.Я. Особенности занятости домашних работников: западный и отечественный опыт/Е.Я.Варшавская//Человек и труд. -2013.№9. С.25.

¹⁰ <http://www.gks.ru> (дата обращения: 06.11.2015).

1.2 Модель выбора индивидуума между трудом и досугом

Предложение труда может анализироваться на уровне рынка труда в целом и на уровне отдельного человека (потенциального работника), принимающего решение по поводу своего участия в трудовых отношениях. Для анализа индивидуального предложения труда в современной экономике труда используется ряд моделей.

Одна из них описывает выбор работника, обладающего определенным уровнем образования, квалификации и опыта, между трудом как источником заработка и свободным временем (досугом). Каждый человек располагает 24 часами в сутки. Под трудом в данной модели понимается время, посвященное именно оплачиваемой работе, под досугом — все виды деятельности, за которые человек не получает денежного вознаграждения (работа в домашнем хозяйстве, потребление благ, учеба, удовольствия и т.д.)

Для оптимального распределения индивидуального времени необходима субъективная информация относительно личных предпочтений между трудом и досугом, представленная с помощью кривых безразличия, и объективная рыночная информация, которая отражена в бюджетном ограничении.

Применительно к решению труд—досуг кривая безразличия показывает различные комбинации между дневным доходом и временем досуга, которые принесут человеку некоторый заданный уровень полезности.

Кривая безразличия — это объединение точек, каждая из которых представляет собой такое сочетание дохода и досуга, что индивиду безразлично, какие из этих сочетаний выбрать.

На рис. 2 изображена карта кривых безразличия для дохода и досуга. По оси ординат отложена величина ежедневного дохода (I), по оси абсцисс — величина досуга (F). Чем дальше находится кривая безразличия от начала координат, тем больший уровень полезности ей соответствует. На рис. 2 показаны только три из бесконечного множества кривых безразличия.

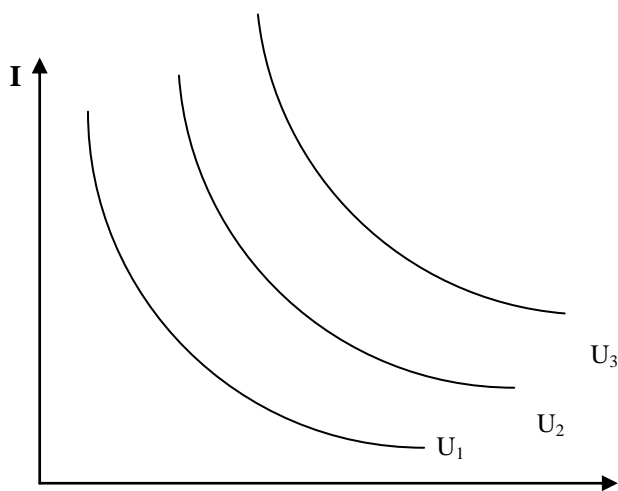


Рис. 2. Карта кривых безразличия для дохода и досуга.

Будем считать, что все основные свойства кривых безразличия имеют место и для предпочтений в отношении дохода и досуга. В частности, каждая кривая обращена выпуклостью к началу координат. Если у человека мало досуга, то норма замещения досуга доходом относительно велика: сокращение досуга на один час в сутки требует для сохранения уровня удовлетворения значительной прибавки дохода. В левой части карты безразличия кривые имеют крутой наклон. Если же у человека досуга много, то он ценит дополнительный час ниже, и по мере движения вдоль кривой безразличия слева направо наклон ее снижается.

Кривизна кривой безразличия зависит от субъективных предпочтений индивида. Если индивид больше любит отдыхать, то его линия безразличия будет иметь более крутой наклон, и наоборот.¹¹

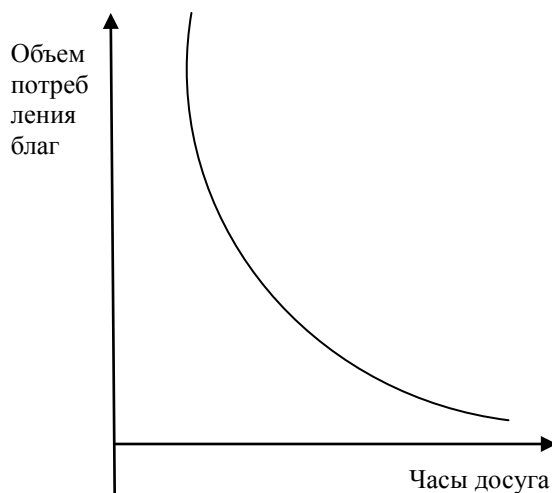


Рис.2а Кривая безразличия
«любителя досуга»

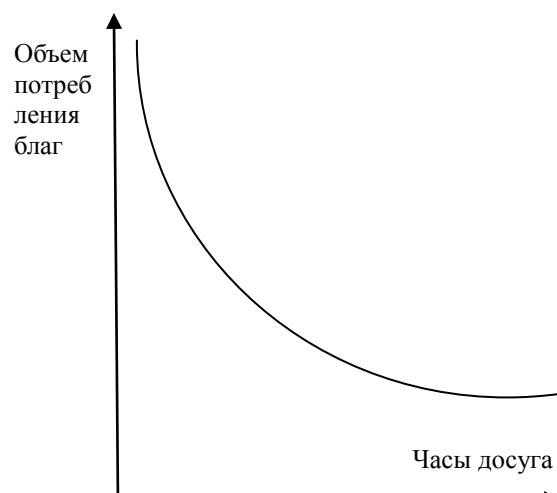


Рис. 2б Кривая безразличия
«любителя благ»

На систему предпочтений работника оказывает влияние его индивидуальное отношение к характеру труда: для конкретного человека его работа может быть в разной мере

¹¹ Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: Учебник /Б.М. Генкин. – М.: НОРМА – ИНФРА-М, 2010. – С. 89.

привлекательной или непривлекательной.

Кроме того, разница в картах безразличия может быть связана с предпочтительными для субъекта формами использования досуга. Доход и досуг могут выступать и как заменяющие, и как дополняющие друг друга блага. Так, если субъект проводит свободное время на огороде или за швейной машиной, а произведенные овощи или одежду использует в домашнем хозяйстве, то доход и досуг для него взаимозаменяемые блага (рис. 3, а). Если же он предпочитает посещение дорогостоящих зрелищ или путешествия, то ему требуются для этого и время, и деньги, так что для него доход и досуг взаимодополняемые блага (рис. 3, б).

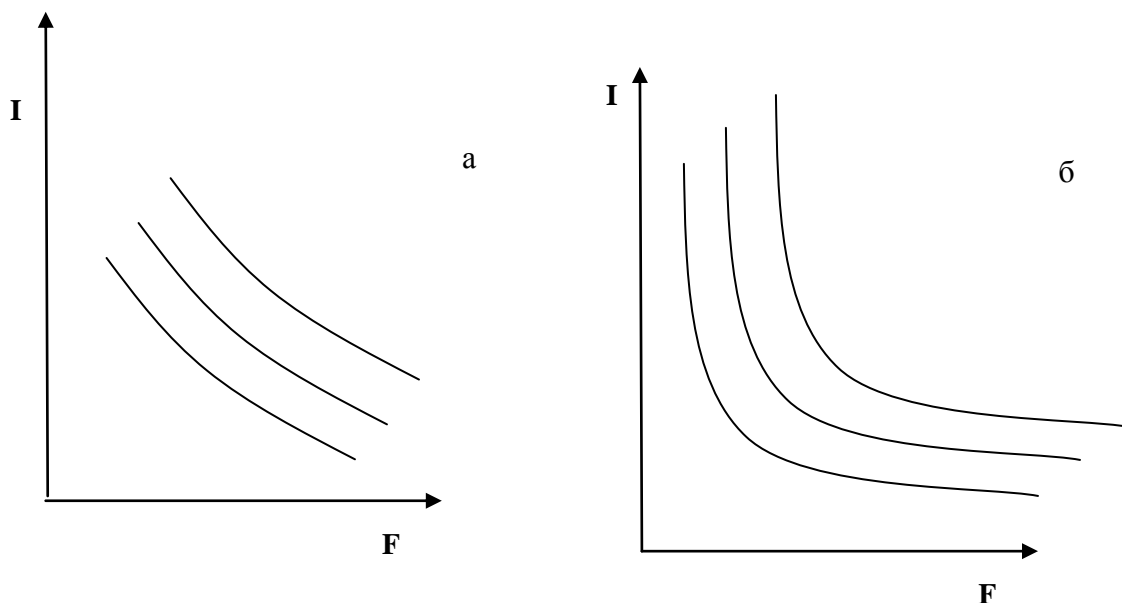


Рис. 3. Доход и досуг как взаимозаменяемые (а) и взаимодополняемые (б) блага.

Кроме личных предпочтений относительно объема потребляемых благ и досуга на выбор индивида влияет размер заработной платы, величина «нетрудового» дохода, уровни цен благ и услуг. Но, в любом случае, невозможно иметь более 24 часов досуга в сутки. Все реально достижимые для индивида в данных условиях комбинации благ и досуга представляет бюджетная линия.

Бюджетные ограничения

Для нахождения оптимального сочетания труда и досуга выделим область доступных для индивида комбинаций "доход-досуг". Этого можно достичь с помощью бюджетной линии, которая показывает величину ежедневного дохода индивида при любом возможном числе часов досуга. Ежедневный доход работника равняется произведению часовой ставки заработной платы (w) на продолжительность рабочего дня (H):

$$I = wH$$

Продолжительность рабочего дня связана с продолжительностью досуга очевидным соотношением:

$$H = 24 - F \quad 0 \leq F \leq 24$$

Таким образом, мы получили уравнение бюджетной линии:

$$I = w(24 - F) = 24w - wF.$$

Свободный член ($24w$) задает точку, в которой бюджетная линия пересекает ось ординат. В этой точке рабочий день индивида равен 24 ч. Ось абсцисс бюджетная линия пересекает в точке, где $F = 24$.

На рис. 4 изображены бюджетные линии для трех значений ставки заработной платы: 10, 20 и 30 р./ч. Увеличение ставки заработной платы приводит к тому, что бюджетная линия поворачивается по часовой стрелке вокруг точки пересечения с осью абсцисс.

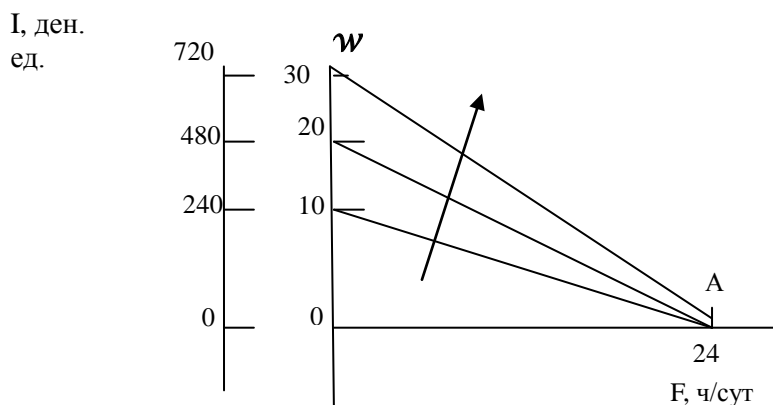


Рис. 4. Бюджетные линии.

На рис. 4 бюджетные линии построены при условии, что весь доход индивида представляет собой заработную плату. Но люди могут иметь и другие источники дохода, например доход от ценных бумаг или недвижимости. Кроме того, источниками личных доходов могут служить пенсии, пособия и т. д. Доход, отличный от заработной платы, назовем автономным. Если мы обозначим автономный доход I_0 , то уравнение бюджетной линии примет вид

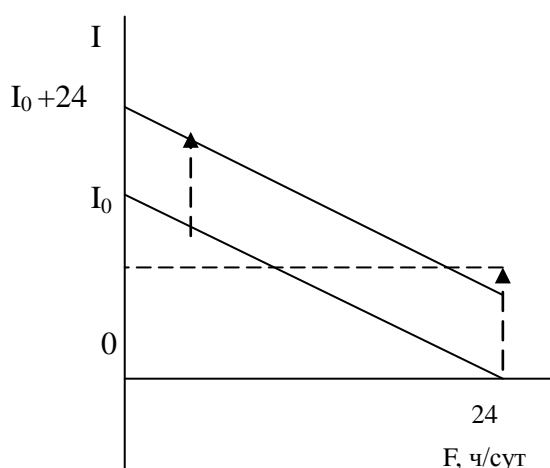


Рис. 5. Бюджетная линия при наличии автономного дохода.

Бюджетная линия смещается вверх на величину автономного дохода (рис. 5).

При совмещении предпочтения индивида (карту безразличия) с его возможностями (бюджетным ограничением) можно вычислить точку равновесия индивида на рынке труда.

Точка равновесия отображается точкой касания наивысшей из доступных кривых безразличия с бюджетной линией. Кривые безразличия, расположенные выше (U_3 , U_4 и т. д.), недоступны для индивида; кривые, расположенные ниже (такие, как U_1), соответствуют меньшим уровням удовлетворения (рис. 6). Поскольку бюджетная линия является касательной к кривой безразличия U_2 , тангенс угла наклона линии бюджетного ограничения равен тангенсу угла наклона кривой безразличия U_2 в точке касания. В точке равновесия предельная норма замены досуга доходом равна ставке заработной платы. Это означает, что в состоянии равновесия индивид оценивает дополнительный час досуга в размере ставки заработной платы.¹²

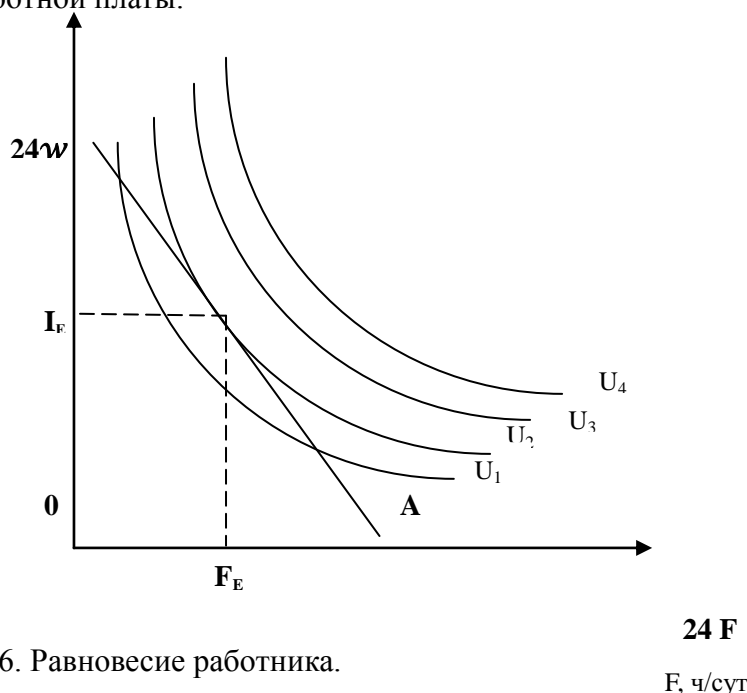


Рис. 6. Равновесие работника.

На рынке труда действуют два явления, которые оказывают существенное влияние на рынок труда. Эти эффекты проявляются при повышении ставок заработной платы отдельного индивидуума. На первый взгляд, предложение труда должно вырасти, но в соответствии с эффектом замещения и эффектом дохода увеличение заработной платы до определенных размеров ведет к росту предложения труда, которое после достижения максимального уровня начинает сокращаться вследствие дальнейшего роста заработной платы. Одна и та же причина — увеличение заработной платы приводит и к росту, и к сокращению предложения труда.¹³

Поскольку при увеличении заработной платы каждый час отработанного времени лучше оплачивается, каждый час свободного времени воспринимается работником как возросший убыток, точнее, упущенная выгода. Эта выгода

¹² Остапенко, Н.М. Экономика труда: учебное пособие/Н.М. Остапенко. — М.: ИНФРА-М, 2009. — С.21-31.

¹³ Остапенко, Н.М. Экономика труда: учебное пособие/Н.М. Остапенко. — М.: ИНФРА-М, 2009. — С.21-31.

могла быть реализована при превращении свободного времени в рабочее – отсюда стремление заместить свободное время дополнительной работой. Соответственно, замещается тем набором товаров и услуг, которые работник может приобрести на возросшую заработную плату. Это и есть эффект замещения на рынке труда.

Эффект дохода противостоит эффекту замещения и становится ощутим при достижении работником определенного, достаточно высокого уровня материального благополучия. При этом меняется отношение к свободному времени – оно перестает казаться вычетом из заработной платы, а предстает полем для отдыха – высокая заработная плата позволяет обогатить и разнообразить досуг. Поэтому логичным является возникновение желания купить не только больше товаров, но и иметь большее количество свободного времени, а сделать это можно лишь сократив предложение труда, купив свободное время не за наличные деньги, а за те деньги, которые могли быть получены при отказе от досуга в пользу дополнительной работы.

Но нужно отметить, что эффект дохода характерен только для индивидуального предложения труда, а для отраслевого предложения характерно преобладание эффекта замещения. Даже если для отдельных субъектов более высокие ставки заработной платы могут послужить стимулом для сокращения предложения своих трудовых услуг и увеличению своего досуга, то для других лиц высокая ставка заработной платы послужит сигналом для увеличения предложения труда. Более того, высокие ставки могут привлечь работников из других отраслей.

1.3 Модель распределения времени в рамках домашнего хозяйства

Простая модель предложения труда (труд-досуг) предполагает, что индивид извлекает полезность либо из товаров, купленных на рынке на денежный доход от работы, либо из свободного времени – времени досуга. Однако нерабочее время, или досуг, представляет собой набор различных видов деятельности, часть из которых может рассматриваться как работа в домашнем хозяйстве. В теории распределения времени предполагается, что каждый человек – член домохозяйства делит все время не на две части (труд и досуг), как в простой модели предложения труда, а на три – время работы на рынке труда за заработную плату, время работы в домашнем хозяйстве и собственно время досуга. Функция производства в домашнем хозяйстве лежит в основе моделей распределения времени, она определяет, каким образом произведенные на рынке блага C , купленные на доход от работы на рынке, сочетаются с временем, проводимым членами домохозяйств дома, для производства благ Z .

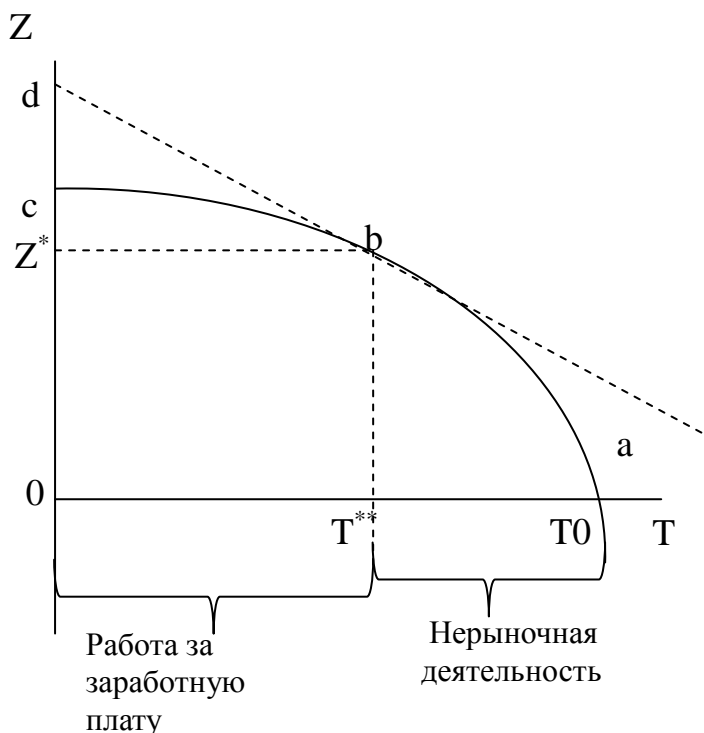


Рис.7. Кривая производственных возможностей в домашнем хозяйстве

Граница производственных возможностей домохозяйства может быть представлена линией abd на рис.7. Наклон кривой abc представляет предельную производительность домашней работы, а наклон линии bd означает предельную отдачу от работы на рынке (т.е. заработную плату). Представим, что домохозяйство принимает решение, как распределить первую единицу времени (графически это может быть показано точкой T_0). Поскольку отдача

от производства в домашнем хозяйстве превышает рыночную отдачу, предпочтение отдается работе дома. Это справедливо для всех последующих часов, пока не достигается ситуация, когда отдача от рыночной деятельности превышает отдачу от дальнейшей работы дома (точка $T = T^{**}$). Поскольку заработная плата предполагается постоянной, это справедливо для всех последующих часов. Таким образом, линия abd образует границу производственных возможностей домохозяйства.

Функция производства в домашнем хозяйстве представляет собой лишь часть общей картины. В целом домохозяйство стремится максимизировать не производство благ, а полезность каждого члена домохозяйства. Работая и на рынке, и в домашнем хозяйстве, человек производит блага, соответственно C , которое наряду со временем его досуга служит для него источником получения полезности. Если домохозяйство состоит из одного индивидуума, то его полезность достигается путем сочетания товаров C и времени досуга L .

Функция производства в домашнем хозяйстве представлена на рис.8. в виде кривой abc . Чем больше времени индивидуум проводит дома (показано горизонтальным расстоянием от точки T_0), тем больше количество товаров, произведенных дома. Если индивидуум проводит все располагаемое время, работая дома, он может произвести C единиц товаров. Изменение угла наклона функции показывает уменьшающуюся предельную производительность в домашнем производстве. То, что индивидуум может работать на рынке, расширяет возможности максимизации его полезности, на графике это показано следующим образом: слева от точки b угол наклона кривой abc меньше, чем угол наклона линии bd . Это означает, что более T_0 часов тратить на работу в домашнем хозяйстве невыгодно, так как количество товаров, которое может быть куплено на рынке в результате работы в течение дополнительного часа (реальная ставка заработной платы), превышает дополнительное количество товаров, которое может быть произведено дома. Следовательно, ограничение возможностей потребления представлено линией abd .

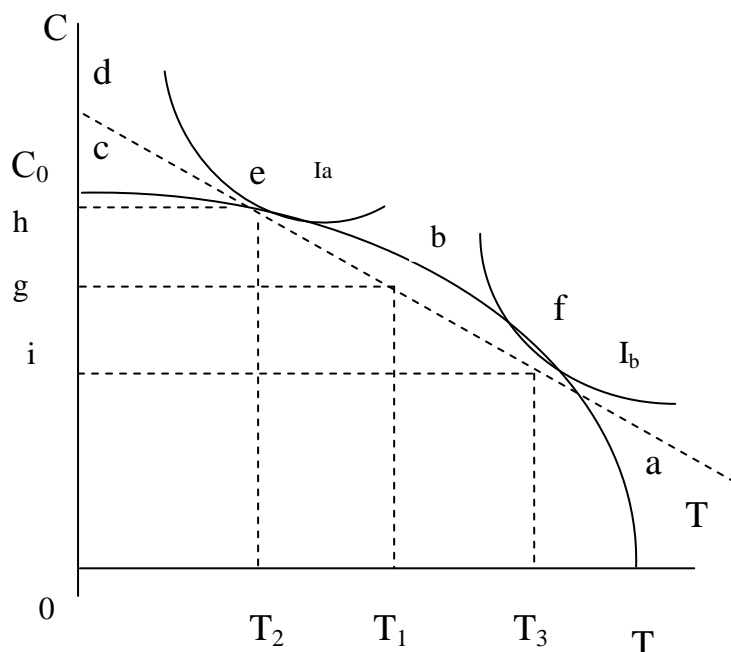


Рис. 8. Распределение времени между досугом, работой в домашнем хозяйстве и работой на рынке труда.

Индивидуум, предпочтения которого характеризуются кривой безразличия I_a , более высоко оценивает товары. Этот индивидуум избирает модель поведения, максимизируя полезность в соответствии с ограничением возможностей потребления (точка e). Такой выбор включает OT_2 времени потребления (досуга), T_1T_2 единиц времени работы на рынке и T_0T_1 единиц времени работы в домашнем хозяйстве. Индивидуум А потребляет $0g$ домашних товаров и gh рыночных товаров. Индивидуум с кривой безразличия I_b имеет относительно большее предпочтение досуга, избирая точку f . Индивидуум В не работает на рынке, деля время между досугом OT_3 и работой дома T_0T_3 , потребляя $0i$ домашних товаров и не потребляя рыночных товаров.

Из рисунка 8 следует, что при увеличении ставки заработной платы касание линии бюджетного ограничения, и кривой функции производства в домашнем хозяйстве произойдет на более низком уровне активности работы человека в домашнем хозяйстве. Кривая предложения труда имеет тенденцию к положительному наклону: чем выше норма замещения между товарами и временем потребления, тем менее чувствительна предельная производительность в домашнем производстве к изменениям в количестве работы и меньше эластичность досуга по доходу¹⁴.

¹⁴ Эренберг Р. Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика/ Р.Дж.

Практическая значимость данной модели заключается в возможности ее применения для наиболее эффективного распределения обязанностей в семье: учитывая возможности заработка каждого члена семьи в случае работы по найму и его полезность в производстве продуктов в домашнем хозяйстве, можно принять экономически обоснованное решение о том, например, стоит ли жене выходить на работу, если при этом придется нанимать домработницу и няню, или стоит ли бабушке продолжать работать в пенсионном возрасте, если потери семьи при этом на уход за детьми и ведение домашнего хозяйства превышают размеры ее заработка, стоит ли нанимать рабочих для ремонта квартиры, если это можно сделать своими руками в период отпуска, и т.д.

1.4 Влияние экономической политики на предложение труда

В современной экономике рынок труда представляет собой систему общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между присутствующими на рынке силами: предпринимателями, трудящимися и государством. Организационной формой выражения таких интересов на рынке труда являются ассоциации предпринимателей, с одной стороны, и профсоюзы - с другой. Государство же выступает в качестве работодателя на государственных предприятиях и инвестора, финансируя крупные проекты и программы развития.¹⁵

Однако главная его функция заключается в определении правил регулирования интересов партнеров и противостоящих сил. В результате определяется та равнодействующая, которая служит базой решений и основой механизма регулирования рынка труда, куда включается и система социальной защиты, и система стимулирования развития производительных сил.

Государство может проводить на рынке труда политику двух типов — пассивную и активную. Пассивная политика ограничивается регистрацией лиц, ищущих работу, определением пособия по безработице, организацией системы его предоставления, осуществлением неденежных форм поддержки безработных и членов их семей. Именно такая политика главным образом проводится на сегодняшний день в России.

Активная политика государства на рынке труда в гораздо большей степени отвечает потребностям трудового населения в условиях рыночной экономики. Ее цель заключается в том, чтобы каждый человек, желающий трудиться, мог найти рабочее место соответственно своим запросам. Он должен иметь возможность повышать свою конкурентоспособность в борьбе за место на рынке труда. Для этого ему необходимо ощущать содействие государства в самостоятельном трудоустройстве, занятии индивидуальной трудовой деятельностью, иметь возможность пройти обучение, переподготовку, обратиться за профессиональным консультированием и т.п. Таким образом, при проведении в жизнь активной политики государство является партнером как работника, стремящегося самостоятельно зарабатывать средства для своей семьи, так и предпринимателя — потенциального работодателя. Партнерство государства

¹⁵ Ромашов, О. В. Социология труда: учеб. пособие / О.В. Ромашов. — М.: Гардарики, 2009. - С. 54-72.

выражается в посредничестве между этими двумя субъектами рынка. Государство может и само выступать работодателем, создающим рабочие места, путем государственного предпринимательства, устройством общественных работ, привлечением на государственную службу и т.д.¹⁶

При проведении активной политики на рынке труда необходимо учитывать половозрастную структуру занятых, незанятых и безработных граждан, средний возраст людей, составляющих трудовой потенциал данной отрасли, уровень их квалификации, доход семьи, получаемый от работы по найму, самостоятельной занятости, индивидуальной трудовой деятельности, а также развитие и эффективность трудовых институтов (организаций предпринимателей, трудящихся, профсоюзов). Важная задача государства — обеспечение защиты трудящихся и социального страхования.

Реализация активной политики на рынке труда тесно связана со структурными преобразованиями экономики в регионах и формированием эффективных методов ее регулирования.

Когда мы говорим о государственном регулировании рынка труда, то имеем в виду мероприятия, оказывающие влияние на внешний рынок труда. Эти мероприятия являются совокупностью экономических, административных, организационных, законодательных и других мер воздействия на рынок труда. Основные цели государственного регулирования рынка труда заключается в наиболее быстром вовлечении безработных в процесс трудовой деятельности, предоставлении рабочих мест каждому желающему стимулировании структурной перестройки и ускорения процесса перераспределения высвобождаемых работников. Основными направлениями этой деятельности являются социальная поддержка незанятых граждан, развитие гибкого рынка труда путем его правового обеспечения, а также трудоустройство, подготовка и переподготовка кадров.

Несмотря на все меры, принимаемые государством, существует различие в заработной плате между работниками. Заработной платой называется цена услуг труда. Номинальная заработная плата — заработная плата в денежном выражении. Если рассматривать модель рынка труда с совершенной конкуренцией, то действие рыночных сил на таком рынке должно приводить всех работников к одинаковой равновесной заработной плате (по крайней мере дня определенного вида труда). Но этого не происходит, заработная плата различна даже для работников одного и того же вида труда.

¹⁶ Бабушкина, А.М. Государственное регулирование национальной экономики: учебное пособие/А.М. Бабушкина. — М.: Финансы и статистика, 2009. - С. 33-44.

Причины различий в заработной плате в том, что:

- работники неоднородны, они отличаются друг от друга знаниями, навыками, опытом, обладают различным объемом человеческого капитала и, соответственно, разной производительностью;

- рабочие места неоднородны, они отличаются друг от друга "незарплатными" характеристиками (условиями, месторасположением, видами социальных пособий и льгот, статусом, гендерные различия и т.д.);

- условия совершенной конкуренции не выполняются (существуют разграничения на мобильность рабочей силы, информация несовершенна и ее получение связано с издержками, возникают эффекты дискриминации на рынке труда).

Неоднородность работников рассматривается при анализе качества рабочей силы в теории человеческого капитала. Неоднородность рабочих мест рассматривается в теории компенсационных различий в заработной плате.

Гедонистическая теория заработной платы предполагает, что работник стремится увеличить свою полезность, выбирая рабочее место. Эта полезность зависит как от величины заработной платы, так и от различных других характеристик рабочего места (позитивных и негативных), по отношению к которым у работника есть предпочтения.

Различия в заработной плате, компенсирующие "незарплатные" различия в характеристиках рабочих мест, называются компенсационными различиями в заработной плате.

Модель компенсационных различий в заработной плате основывается на следующих предпосылках:

- при выборе рабочего места работник максимизирует свою полезность от занятости на этом рабочем месте с учетом всех его характеристик, а не только дохода (в этом модель компенсационных различий основывается на гедонистической теории заработной платы);

- работник имеет или может получить в процессе работы информацию о всех характеристиках рабочего места и издержки на получение информации невелики;

- работники мобильны и могут свободно переходить с одного рабочего места на другое.

В связи с тем, что рабочая сила не однородна, может возникать такое явление, как дискриминационное различие в заработной плате. Дискриминация — это неравные возможности на рынке труда группы работников, выделенных по определенному признаку (групповая дискриминация), или неравные возможности отдельных работников по сравнению с работниками, имеющими аналогичные характеристики качества рабочей силы (индивидуальная дискриминация). Необходимо учитывать, что неравная оплата за работы,

сравнимые по своей ценности, — это не обязательно дискриминация, в то время как равная оплата за работы равной ценности не обязательно означает отсутствие дискриминации.

Главные вопросы заключаются здесь в причинах существования профессиональной сегрегации, а также различий в уровне зарплаты мужчин и женщин. Под профессиональной сегрегацией имеется в виду концентрация женской занятости в некотором ограниченном наборе профессий, которые считаются «женскими», а мужской занятости — в другом наборе профессий, считающихся «мужскими».

Объяснение различий между мужчинами и женщинами по видам занятости и уровню оплаты с позиций теории человеческого капитала непосредственно вытекает из приведенного выше анализа семьи. Предполагается, что разделение труда в семье приводит к тому, что женщины в течение своего жизненного цикла придают большее значение выполнению своих семейных обязанностей, чем мужчины.

Заранее ожидая, что их трудовая биография окажется короче и более «рваной», чем у мужчин, женщины менее склонны тратить время и деньги на образование, которое пригодилось бы им при найме на работу, и меньше, чем мужчины, заинтересованы в обучении без отрыва от производства. А более скромные инвестиции в человеческий капитал влекут за собой и более низкие, чем у мужчин, заработки.

Теми же причинами объясняются и различия в профессиональном распределении мужчин и женщин. Сторонники этого подхода утверждают, что женщины склонны идти работать на такие места, где не требуется особого образования и где потери в заработной плате в связи с перерывами в стаже (из-за утраты квалификации за пропущенное время) будут минимальны. Поскольку женщины заранее знают, что им придется прерывать работу, они избегают таких работ, которые требуют серьезного обучения специфическим для данной фирмы навыкам, поскольку преимущества от обладания подобными навыками можно реализовать, только продолжая работать на этой фирме.

Поскольку ожидаемый рабочий стаж у женщин короче, чем у мужчин, работодатели тоже неохотно нанимают женщин на подобные работы, поскольку часть стоимости такого обучения они обычно оплачивают из своего кармана. Таким образом, поскольку нельзя заранее отличить женщин, в первую очередь ориентированных на карьеру, от женщин, для которых главное — это семья, женщинам, ориентированным на карьеру, пробиться наверх труднее, чем мужчинам.

В развитие этих рассуждений Беккер добавляет, что даже если мужчина и женщина проводят на работе одинаковое время, тот факт, что женщина еще несет домашние обязанности, может отрицательно сказаться на размере ее заработка и продвижении по

службе. В частности, Беккер утверждает, что, поскольку воспитание детей и ведение домашнего хозяйства требуют больше сил, чем отдых и другие виды домашней деятельности, замужние женщины тратят на работе меньше сил, чем мужчины, а потому и получают меньше, чем мужчины. Зная все это, они с самого начала стараются найти себе работу попроще — отсюда и существование «женских профессий».

Таким образом, теория человеческого капитала дает логически непротиворечивое объяснение различий в рыночных результатах для мужчин и женщин как работников исходя из традиционного разделения труда между мужчиной и женщиной в семье. Но если это так, то — и этот вывод многие сторонники теории человеческого капитала почему-то упускают из виду — невыгодность для женщин специализации на домашнем труде, о которой мы говорили раньше, становится еще более наглядной. Поскольку разницу в зарплате между мужчинами и женщинами не всегда удастся объяснить одними только различиями в производительности, то для объяснения остаточной разницы мы обратимся теперь к моделям дискриминации женщин на рынке труда.

Модели дискриминации были разработаны для того, чтобы лучше понять, как влияет разное отношение участников рынка к двум разным группам работников на зарплату и карьеру этих работников. Исходным пунктом дискриминационных моделей является предположение о том, что представители обеих групп обладают равной или потенциально равной производительностью. Иначе говоря, предполагается, что, за исключением прямых последствий самой дискриминации, мужской и женский труд полностью взаимозаменяемы.

Наличие профессиональной сегрегации не обязательно должно сопровождаться разным уровнем зарплаты у мужчин и женщин. Если в секторе женской занятости достаточно много возможностей найти работу, женщины, обладающие равной с мужчинами квалификацией, могут и зарабатывать не меньше мужчин.

Модель избыточного предложения труда дает несколько иное объяснение связи между профессиональной сегрегацией и разницей в оплате мужского и женского труда. Если по какой-либо причине — будь то дискриминация на рынке труда или свой собственный выбор — потенциально равноквалифицированные мужчины и женщины сегрегируются по профессиям, зарплата у мужчин и женщин на соответствующих работах будет определяться спросом и предложением труда в каждом секторе (мужском и женском) отдельно.

Работники на мужских работах будут пользоваться относительными преимуществами по зарплате только в том случае, если в мужском секторе труд таких работников более дефицитен, чем в женском секторе. «Переизбыток» предложения

женского труда может усиливать разницу в оплате женского и мужского труда, возникшую из-за того, что сами женщины меньше заботятся о своем обучении, или из-за того, что работодатели не слишком стремятся вкладывать средства в их обучение. Модели статистической дискриминации были специально построены Фелпсом и другими авторами для того, чтобы объяснить живучесть дискриминации. Основаны эти модели на предположении о том, что в условиях неполноты информации у работодателей могут быть мотивы для дискриминации женщин, которые не противоречат максимизации прибыли. Статистическая дискриминация имеет место тогда, когда работодатели считают, что при прочих равных условиях женщины в среднем работают менее производительно или менее стабильно, чем мужчины. Примером может служить весьма распространенное убеждение в том, что женщины более склонны увольняться с работы «по собственному желанию», чем мужчины.

Так же, как и в модели дискриминации, в силу вкусов или предубеждений работодателей статистическая дискриминация будет заставлять работодателей отдавать предпочтение работникам-мужчинам и брать на работу женщин только в том случае, если зарплата их будет меньше. Разница между этими двумя моделями заключается в том, что в модели статистической дискриминации мужчины и женщины в качестве работников не считаются совершенно взаимозаменяемыми.

Кроме того, если женщины считаются менее стабильными работниками, между мужскими и женскими работами будут, как правило, иметься существенные различия: скажем, на мужских работах будет в большей мере требоваться наличие навыков, специфических для данного конкретного предприятия, чем на женских. Именно такую, в общих чертах, картину рисует модель двойственного рынка.

Эта модель исходит из того, что женщины, как правило, исключаются из «первичного сектора», т.е. не допускаются до работ, требующих навыков или умений, специфических для данной конкретной фирмы, на которых, соответственно, и зарплата самая высокая, и возможности для продвижения по службе самые лучшие, и текучесть низкая, и находят работу во «вторичном секторе», к которому относятся работы с низкой зарплатой, где отсутствует перспектива роста и высока текучесть кадров.

Как и модель, основанная на теории человеческого капитала, модель статистической дискриминации объясняет связь между ролью женщин в семье и их неравным положением на рынке труда. Однако здесь эта связь объясняется разным отношением к мужчинам и женщинам со стороны работодателей, а не тем, что они сами делают разный выбор.

Потенциально более сильная роль отводится статистической дискриминации в

моделях, которые учитывают существование эффекта обратной связи, например в модели перцептуального равновесия Эрроу. В этой модели предполагается, что мужчины и женщины потенциально совершенно взаимозаменяемы в качестве работников, но работодатели считают, что женщины, например, работают менее стабильно.

Таким образом, они берут женщин на те работы, где вред от текучести кадров минимален, а женщины отвечают на это тем, что обнаруживают то самое нестабильное поведение, которого от них и ждет работодатель. Таким образом, представления работодателей о женщинах задним числом подтверждаются, хотя на самом деле такое поведение женщин есть следствие собственных дискриминационных действий работодателей.

Такое равновесие будет устойчивым даже при том, что возможно равновесие и в другой точке — когда женщин берут на достаточно высокооплачиваемую и престижную работу, которую они не захотели бы бросить. В более общем случае любая форма дискриминации может отрицательно влиять на желание женщин инвестировать в преумножение своего человеческого капитала и на их желание оставаться на рынке труда, снижая рыночное вознаграждение женщин за подобные действия или поведение.

Глава 2. Труд женщин в современной России.

2.1 Социально-экономическое положение женщин на рынке труда.

Демократия в обществе, как известно, обязательно предполагает равные права и возможности мужчин и женщин, исключая гендерную асимметрию, которая, весьма четко проявляется во всех сферах жизни российского общества особенно в сфере политики. Социально-экономическое положение женщин, в том числе на рынке труда, характеризуется наличием такого явления как гендерная сегрегация, которая проявляется в неравномерном распределении мужчин и женщин между разными видами деятельности. Но, чтобы понять и разобраться в причинах такого явления, необходимо первоначально рассмотреть социально-экономическую ситуацию в стране и в мире в целом, определить положение домохозяйств в таких экономических условиях и рассмотреть положение женщины и мужчины на рынке труда исходя из полученных данных.

Опираясь на данные анализа социально-экономического положения домохозяйств «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения» можно лучше понять, как меняется уровень материального благополучия семей, насколько остро россияне переживают нынешнюю экономическую ситуацию, каким образом она влияет на экономическое положение женщины в семье и на рынка труда. Так, ситуация выхода из кризиса 2008 года характеризовалась сохранением неопределенности, негативных ожиданий и заметно повлияла на положение домохозяйств и осложнила преобразования. Масштабы и глубина последствий кризиса обуславливаются особенностями национальной модели рыночной экономики, мощными факторами глобализации. Ухудшение социально-экономической ситуации, обострение политических, демографических, межнациональных и иных процессов оказывают существенное влияние на качество жизни всех граждан, и в первую очередь женщин, имеющих малолетних детей, детей-инвалидов, одиноких родителей. За время после преодоления экономического кризиса у россиян накапливается запас оптимизма относительно будущего развития, но в то же время непрекращающиеся радикальные реформы притупляют стремление к переменам. Сравнительно небольшим остается количество людей, которые предпочитают опираться на собственные силы, а не перекладывать происходящие с ними на других людей и различные внешние обстоятельства. Большинство россиян отличается невысокими социальными амбициями, заражены патернализмом. Они предпочитают быть наемными работниками со стабильной зарплатой и социальными льготами и пособиями. Даже среди молодежи много таких, кто отдает предпочтение не рискам и ответственности предпринимательства, а неторопливой и стабильной карьере чиновника. В таких условиях положение женщин в особенности на

рынке труда ослабевает и ухудшается. Все дело в том, что женщина многолика, она - и мать, и хозяйка дома, и работница. Профессиональная работа на предприятии, на службе в социально-культурном учреждении - школе, больнице так же естественна в жизни женщин, как и материнство. Но такая многоликость, многофункциональность приводит к определенным сложностям в положении женщины в обществе. Она нуждается в определенной внешней поддержке, иначе не может быть и речи о равноправии с мужчинами, которые не несут этой двойной нагрузки и больше ориентированы исключительно на работу, чем на семью, детей. Потребность такой поддержки, несомненно, возрастает в сложном переходном периоде, когда трансформируются устои и требуется много усилий, чтобы приспособиться к новому, необычному. Поэтому многие работодатели не заинтересованы в том, чтобы тратить усилия и время на создание благоприятных условий труда для женщины, женщина в этом аспекте не может конкурировать с мужчиной, который в большей степени может фокусироваться на карьере и менее нуждается в социальной защите. Другими словами, основу неравенства положения или гендерной асимметрии в сфере труда составляет различия во внутри семейных обязанностях и репродуктивной функции женщины.

В последнее время в экономике России занято свыше 32 млн. женщин или 48,9% от общей численности занятых. Наиболее высокий уровень занятости имеют женщины в возрасте от 30 до 49 лет – 86% от численности женщин этого возраста. Средний возраст работающих женщин составляет 39,5 лет и превышает средний возраст работающих мужчин на 1 год. Работающие женщины имеют более высокий уровень образования по сравнению с работающими мужчинами и уровень работающих женщин с высшим образованием составляет 62% от общей численности работающих женщин, тогда как у мужчин этот показатель составляет 50%. Несмотря на это женщины практически выведены из сферы принятия решений, причем это утверждение справедливо как для характеристики особенностей их службы в органах государственной власти, так и для предприятий всех форм собственности. В частном малом бизнесе руководителей женщин – 18 из 100. Чаще всего женщины возглавляют малые и средние предприятия в жилищно-коммунальном хозяйстве и непроизводственном бытовом обслуживании и составляет 54% от числа руководителей в данных сферах. Среди руководителей малых и средних предприятий здравоохранения и социального обслуживания доля женщин руководителей составляет 30%, в торговле и общественном питании – 24%. Несмотря на то, что женщины составляют 56.2% государственных служащих, в государственных органах наблюдается сильнейшая вертикальная сегрегация – женщины преимущественно занимают низшие ступени государственной службы. Так среди чиновников «высшей» группы – всего 5,7%,

среди «главных» - 15,5%, «ведущих» - 31.1%, «старших» - 49,8%, «младших» - 80,6%.¹⁷ Но такое положение связано прежде всего с личностными качествами, присущими работникам, а не с гендерным аспектом: мужчина в большей степени обладает лидерскими и другими необходимыми для управленцами качествами нежели женщина.

Концентрация женщин в традиционных секторах экономики на относительно низко оплачиваемой работе и продолжающаяся сегрегация в сфере труда ведут к сохранению, а в ряде случаев к увеличению разрыва в заработной плате мужчин и женщин. В среднем по народному хозяйству заработная плата женщин почти на 1/3 ниже, чем у мужчин. Характерная черта безработицы - преобладание женщин среди граждан, официально зарегистрированных в органах службы занятости. Женская безработица – один из наиболее распространенных видов безработицы, которая возникает в силу меньшей конкурентоспособности женщин на рынке труда: женщины несут больший, чем мужчины, социальный груз (декретные отпуска, больничные по уходу за ребенком, обеспеченность яслями, детдомами и т.п.). Принцип справедливости требует, чтобы мужчины и женщины имели равный доступ к работе по найму и к работе в семье. Так же становится более распространенным такое явление как хроническая женская безработица (официально безработная женщина трудоустраивается 7,5 месяца, тогда как мужчина - 6,9), доля женщин среди нетрудоустроенных свыше 8 месяцев составляет 2/3. Такие явления связаны прежде всего с тем, что рынок труда формируется по принципам спроса и предложения, это основа функционирования любой рыночной системы. И реалии таковы, что в настоящее время спрос на рынке труда смещен в пользу малоквалифицированного мужского труда (горнодобывающий рабочий, строитель, шахтер и т.д.) Эти явления имеют место и справедливы в условиях развития рыночной экономики. Но рыночная экономика – это еще и вероятность экономического кризиса, который особенно сильно ударяет по малозащищенным и наиболее уязвимым социальным группам, и в первую очередь – это женщины. По данным RLMS-HSE («Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ») женская безработица стабильно выше мужской, причем в период кризиса женская безработица в разы превышает мужскую. При этом особенно большие различия наблюдались в показателях, относящихся к зарегистрированным безработным. Одним из главных объяснений такой ситуации является то, что женщины чаще обращаются за помощью в государственные службы, тогда как мужчины предпочитают решать проблему трудоустройства самостоятельно, полагаясь на собственные силы, помощь родственников, друзей и хороших знакомых. В предкризисные

¹⁷ Самарина, О. В. Положение женщин на рынке труда. / О.В. Самарина. - М., Профиздат, 2011. – №10 С. 17.

годы значения уровня безработицы среди мужчин и женщин были практически одинаковыми и менялись не существенно. Можно только обратить внимание на превышение мужской безработицы над женской в 2007 г., которое составляло 0,6%. Но в 2009 г. эти различия стали весьма значительными. В то время когда женская безработица выросла в сравнении с 2008 г. только на 0,4% (с 5 до 5,4%), увеличение мужской безработицы составило около 2% (с 5 до 7%). В 2010 г. женская безработица вновь выросла на 0,1%, а мужская уменьшилась на 0,5%. В результате этих изменений преобладание уровня безработицы мужчин над уровнем безработицы женщин сократилось до 1 процентного пункта. Во время экономического кризиса уровень безработицы среди мужчин рос быстрее, чем среди женщин не только в России, но и практически во всех развитых странах. Это можно объяснить тем, что мужчины чаще теряют работу во время кризиса, поскольку больше заняты в отраслях, наиболее чувствительных к циклическим изменениям экономики. Речь идет прежде всего об обрабатывающей и добывающей промышленности, где подавляющее большинство работников составляют мужчины. В то же время женщины больше заняты в тех областях экономики, которые лучше защищены от кризиса — в сфере государственного управления, в образовании, здравоохранении. По мере выхода из кризиса ситуация постепенно возвращается в предкризисное состояние, и разрыв в уровне безработицы между мужчинами и женщинами сокращается.¹⁸

Таким образом, женская безработица – серьезная проблема, которую нужно решать с помощью реформ и государственной поддержки. В условиях рыночной экономики государство должно сформировать систему экономических стимулов, направленных на создание у работодателей заинтересованности нанимать женщин.

Еще одна особенность гендерной ассиметрии на рынке труда – это существенное различие в заработной плате мужчин и женщин. Исходя из данных Роскомстат в 1990 г. – до начала рыночных реформ - доля женщин, занятых в отраслях с заработной платой ниже ее средней величины в экономике, составляла немногим более половины всех занятых женщин – 52,8%, то в 1999 г. их доля в таких отраслях выросла до 73,9%. В 2000-е годы ситуация несколько изменилась в сторону снижения этого показателя по сравнению с концом 90-х годов. Однако и в 2004 г. его значение представляет собой очень внушительную величину - 64,3%,³ свидетельствуя о том, что по сравнению с мужчинами занятость женщин и в 2000-е годы концентрируется преимущественно в отраслях экономики с низкой заработной платой. Вместе с тем, на фоне общего снижения женской

¹⁸ Вестник Российского мониторинга экономического положения ВЗ8 и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE). Вып. 2 [Электронный ресурс]: сб. науч. ст. / отв. ред. П. М. Козырева. — М.: Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», 2012. — С. 88.

занятости в экономике в течение 1990-2004 гг. наибольшее сокращение численности женщин приходится на долю высокооплачиваемых отраслей, как «мужских», так и «женских» – промышленности (с 48 до 38%), строительства (с 27 до 20%), связи (с 71 до 63%), науки и научного обслуживания (с 53 до 46%), где в последние годы наблюдается заметная тенденция роста заработной платы, и особенно в финансово-кредитной сфере (с 90 до 72%), а также управлении (с 67 до 37%). При этом в среднем заработки работников в указанных отраслях заметно выше по сравнению со средней заработной платой в экономике и в 2004 г. составили, например: в связи – 133%, науке – 129%, управлении – 118%, финансово-кредитной сфере – 247%. Доля женщин одновременно сократилась и в таких низкооплачиваемых, «феминизированных» отраслях, как здравоохранение (с 83 до 80%), торговля и общественное питание (с 80 до 64%). При этом практически во всех перечисленных здесь и выше отраслях наблюдался отраслевой рост совокупной занятости, которая в 2004 г. в таких отраслях, например, как управление, финансы и кредит превысила уровень занятости 1990 года в 3,5 раза. Исключение составили отрасли: строительство, наука, сельское хозяйство, где в последние годы на фоне снижения и без того низких заработков женская занятость растет. При этом несмотря на существенное сокращение в данный период доли женщин в торговле и общественном питании, связи, а также финансово-кредитной сфере, эти отрасли и в 2004 г. пока продолжают удерживать лидирующие позиции по доле занятых в них женщин и оставаться «женскими» отраслями вслед за образованием, здравоохранением и культурой. Поэтому можно утверждать, что отраслевая сегрегация женщин возрастает за счет перераспределения и создания рабочих мест в пользу мужчин в быстроразвивающихся высокооплачиваемых отраслях, как, например, в финансово-кредитной сфере и управлении. Примечательно, что в отрасли управления сложилась весьма неординарная ситуация, где за период 1990-2004 гг. почти двукратное сокращение доли занятых женщин (с 67 до 37%) произошло на фоне более чем трехкратного увеличения отраслевой совокупной занятости (с 2,1 до 7,4%). Вследствие чего отрасль управления, судя по складывающимся в ней тенденциям последних десяти лет, устойчиво заняла позицию «мужской» отрасли. Учитывая сказанное, едва ли в ближайшей перспективе можно рассчитывать на сколько-нибудь значительное сокращение разрыва в заработках мужчин и женщин, связанного с отраслевой дифференциацией заработной платы.¹⁹

На протяжении 90-х годов заработки работников в наиболее феминизированных

¹⁹ Чадова, Т.А. Социальная справедливость и оплата труда: гендерный аспект/Т.А.Чадова.// Социальная справедливость и экономическая эффективность: опыт, проблемы, теория/ под ред. М. Воейкова – М.: ЛЕНАНД, 2008. – С. 126.

отраслях (где доля занятых женщин стабильно составляет 70-80%) так и не превысили 70% от уровня средней заработной платы по экономике. Однако заработки мужчин и в этих, сугубо «женских», отраслях (не говоря уже о «мужских»), стабильно опережали заработки женщин. Во многом такая ситуация обусловлена наличием проблемы должностной сегрегации женщин, в результате чего мужчины и в низкооплачиваемых феминизированных отраслях (здравоохранении, образовании) занимают преимущественно высшие должностные, ответственные и высокооплачиваемые посты (директор школы, ректор вуза, главный врач клиники и др.). Так, в 1998 г. соотношение заработков мужчин и женщин в феминизированных отраслях составляло: в образовании - 121%, здравоохранении – 125%, культуре и искусстве – 123%. В других отраслях экономики заработная плата мужчин по сравнению с женщинами была еще выше. В 2000-е годы данные тенденции сохранились - заработки мужчин во всех без исключения отраслях экономики также стабильно опережают заработки женщин. При этом в течение 2000-2004 гг. практически во всех отраслях различия в заработках мужчин и женщин имеют тенденцию к росту. Причем, не только в традиционно «женских» отраслях, где эти различия наиболее ощутимы (торговля и общепит, образование, культура, финансы), но и «мужских» (промышленность, наука, управление). Согласно официальным данным, в 2004 г. лишь в двух отраслях (строительство и сельское хозяйство) наблюдалось заметное снижение дифференциации оплаты труда мужчин и женщин по сравнению с 2000 г. Все эти данные характеризуют положение женщин на рынке труда в момент реформирования экономики и в докризисное время (с начала 90х годов и заканчивая 2004 годом).

На сегодняшний день ситуация несколько изменилась. Исходя из данных Госкомстата с одной стороны, во многих сферах трудовой деятельности наблюдается рост амбициозности и влияния женщин. С другой стороны, в нынешнем российском обществе, как и прежде, статус женщины несет на себе значительные ограничения по сравнению со статусом мужчины в различных областях социальной жизни, включая возможности занятости в трудовой сфере, владения собственностью, распределения дохода и т. д.

Возросшие возможности для реализации способностей женщин очень часто сталкиваются с непризнанием равенства их профессиональных, интеллектуальных и иных качеств. По доле получающих тот или иной вид дохода мужчины неизменно превосходят женщин. Максимальным это преобладание было в 1992 г. (80,3% против 70%), а минимальным — в кризисные 1998 г. (58,3% против 55,4%) и 2009 г. (73,8% против 70,9%). Но главное заключается в том, что мужчины чаще женщин работают в наиболее доходных секторах экономики. Так, в 2008 г. доля лиц, получающих доход от работы в частных предприятиях или предприятиях смешанной формы собственности, среди мужчин

трудоспособного возраста составляла 38,4%, тогда как среди женщин трудоспособного возраста — 30,2%. К концу 2010 г. доля таких работников среди мужчин, несмотря на экономический кризис, увеличилась до 40,7%, т. е. на 2,3%, тогда как среди женщин — до 30,3%, т. е. в целом всего лишь на 0,1% (после увеличения до 30,9% в 2009 г.). Образовавшийся в 2010 г. разрыв был самым большим за все время наблюдений. С 1996 г., когда этот разрыв был минимальным, по 2010 г. он вырос с 2,8% до 10,4%, т. е. в 3,7 раза. В 2008 г. от работы на государственных предприятиях получали доход 31,2% мужчин и 37,3% женщин трудоспособного возраста. В 2009 г. было отмечено существенное сокращение доли мужчин, занятых в государственном секторе, — до 27,9% и менее существенное уменьшение аналогичной доли женщин — до 36,9%. В 2010 г. ситуация вернулась к 2008 г., с той лишь разницей, что доля мужчин, получающих доход от работы на государственных предприятиях, оказалась немного ниже, а аналогичная доля женщин немного выше, чем в 2008 г. Мониторинг фиксирует значительную разницу в заработках мужчин и женщин. В 2008 г. средний размер дохода женщин в целом составлял 69,2% от среднего размера дохода мужчин. В 2009 г. эта разница немного сократилась, о чем свидетельствовал рост данного показателя до 74,8%, но в 2010 г. она вновь увеличилась, что подтверждает сокращение рассматриваемого показателя до 69%. В качестве более общей тенденции следует отметить сокращение разницы в заработках между мужчинами и женщинами в период экономического кризиса. В предкризисные годы соотношение доходов от трудовой деятельности мужчин и женщин составляло около 65—67%. В частном секторе разница в заработках мужчин и женщин была, как правило, меньше, чем в государственном секторе. Так, в 2008 г. на частных предприятиях средний размер дохода женщин составлял 74,6% от среднего размера дохода мужчин, тогда как на государственных предприятиях — 63,7%. В 2010 г. эти показатели составляли соответственно 74,6 и 66,5%. Аналогичная картина наблюдалась и в предыдущие годы. И только в 2009 г. в частном секторе разница в заработках мужчин и женщин была больше, чем в государственном. Если на частных предприятиях и предприятиях смешенной формы собственности средний доход женщин составлял 75,9% от среднего дохода мужчин, то на государственных предприятиях — 78,7%.

В меньшей степени неравенство в оплате труда за равный труд затрагивает мужчин и женщин, занимающих высокооплачиваемые должности. В 90% компаний различия в окладе мужчин и женщин, занимающих руководящие должности, отсутствуют. А в отношении руководителей высокого уровня такие различия исключены практически на всех предприятиях. По видам экономической деятельности соотношение средних доходов мужчин и женщин в 2010 г. колебалось от 64% в торговле до 85% в образовании. Доля

лиц, получающих доход от работы в неформальном секторе, среди мужчин была постоянно выше, чем среди женщин. При этом как среди мужчин, так и среди женщин трудоспособного возраста наблюдалось сокращение удельного веса лиц, получающих доход от работы в неформальном секторе. С 2008 по 2010 г. это снижение в когорте мужчин составило 2,1% (с 9 до 6,9%), тогда как в когорте женщин — 0,9% (с 5,5 до 4,6%). Многие женщины, занятые в неформальном секторе, вынуждены заниматься малооплачиваемым трудом, без должной юридической защиты. Не случайно в неформальном секторе наблюдались самые большие различия в доходах между мужчинами и женщинами. В 2010 г. в неформальном секторе средний размер дохода женщин составлял всего лишь 54,6% от среднего размера дохода мужчин. Примерно таким же большим этот разрыв был и в предыдущие годы.²⁰

Таким образом, подводя итоги сказанному, можно заключить, что несмотря на декларативные заявления о «гендерном равенстве возможностей в социально-трудовой сфере», «равной оплате за равный труд вне зависимости от пола работников», большинство российских женщин в своей профессиональной деятельности сталкиваются не только с проявлениями отраслевой и должностной сегрегации, но и ущемлением своих прав со стороны работодателей на достойное вознаграждение, что серьезно подрывает один из основополагающих принципов социальной справедливости «о равном вознаграждении за равный труд». Такие явления имеют место в современной России и с ними непременно необходимо бороться. Но все-таки такое неравенство в положении на рынке труда, в заработной плате связано прежде всего с производительностью труда, а не с дискриминационными проявлениями. Работодатель прежде всего основывается на том, что мужчина исходя из закрепленных ролей в обществе и семье может больше уделять времени и сил карьере нежели женщина. Потому в большинстве случаев решения работодателей в пользу мужчин продиктованы прежде всего практической выгодой, а не дискриминационным проявлением.

²⁰ Вестник Российского мониторинга экономического положения ВЗ8 и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE). Вып. 2 [Электронный ресурс]: сб. науч. ст. / отв. ред. П. М. Козырева. — М.: Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», 2012. — С. 88.

2.2 Права и возможности женщин в экономике: роль государства.

Роль государства в решении проблемы положения женщин на рынке труда действительно огромна. В условиях рыночной экономики, основу которой составляет конкуренция, женщины нуждаются в поддержке. Государство оказывает такую поддержку, осуществляя государственную политику, разрабатывая и претворяя в жизнь государственные программы, как, например, государственная демографическая политика. Демографическая политика Российской Федерации направлена на увеличение продолжительности жизни населения, сокращение уровня смертности, рост рождаемости, регулирование внутренней и внешней миграции, сохранение и укрепление здоровья населения и улучшение на этой основе демографической ситуации в стране. Целями демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года являются стабилизация численности населения к 2015 году на уровне 142 - 143 млн человек и создание условий для ее роста к 2025 году до 145 млн человек, а также повышение качества жизни и увеличение ожидаемой продолжительности жизни к 2015 году до 70 лет, к 2025 году - до 75 лет. Безусловно, причин демографического кризиса 90х – начала 2000х годов множество, но все одной из основных является экономическое положение населения, в частности, женщин. Потому одной из задач демографической политики является поддержка и улучшение экономического положения семьи, женщин. Для этого была разработана программа по поддержке материнства – «материнский капитал». И таким образом государство делает попытку разрешить сразу несколько задач: улучшить демографическое положение в стране, остановить естественную убыль населения России, оказать поддержку молодым семьям, улучшить экономическое положение женщин и, как следствие, экономическое состояние страны, потому как экономика страны во многом зависит от благосостояния отдельного человека.

И демографическая политика принесла свои плоды: по данным Российского министерства труда в период с 2006 по 2014 года численность населения России увеличилась с 142,9 млн человек до 143, 6 млн человек, что свидетельствует о выходе из демографического кризиса и появления положительного естественного прироста населения.

Кроме внутригосударственных программ, РФ участвует в международных программах, как, например, Пекинская декларация и Пекинская платформа действий в Российской Федерации. Данная декларация предусматривает общую долгосрочную концепцию социально-экономического развития Российской Федерации путем повышения

благополучия граждан и женщин в частности. В рамках действия программы Правительство направило ресурсы на выполнение социальных обязательств даже в период кризиса. В целях повышения финансовой устойчивости социальной защиты населения развиваются страховые принципы ее обеспечения в рамках систем обязательного пенсионного, социального и медицинского страхования. В стране созданы и действуют Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.

Для повышения доходной части бюджетов государственных внебюджетных фондов отменен единый социальный налог и установлен с 1 января 2011 года страховой тариф в размере 34%, в том числе 26% – на обязательное пенсионное страхование; 2,9% – на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, 5,1% - на обязательное медицинское страхование.

Численность населения с доходами ниже величины прожиточного минимума сократилась с 42,3 млн. человек в 2000 году до 15,6 млн. человек в 2012 году.

Доля населения с доходами ниже величины прожиточного минимума сократилась с 29% в 2000 году до 10,6% в 2012 году).

С 1 января 2010 года увеличены размеры трудовых пенсий путем валоризации (повышения) пенсионных прав граждан, приобретенных до 1 января 2002 года, с учетом продолжительности «советского» стажа до 1 января 1991 года; установлена территориальная дифференциация фиксированного базового размера страховой части трудовой пенсии по старости путем применения районного коэффициента, размер которого зависит от района (местности) проживания (наиболее высокий – в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Получила развитие система негосударственного пенсионного обеспечения. В результате значительно выросли доходы пожилых граждан и пенсионеров, в том числе женщин. Средний размер назначенных пенсий увеличился с 2538,2 рублей в 2005 году до 9153,6 рублей в 2012 году. С 1 февраля 2014 года трудовые пенсии проиндексированы на 6,5%. В результате индексации средний размер трудовой пенсии по старости с 1 апреля составит около 11,6 тыс. рублей.

Государство так же пытается укрепить положение женщин законодательным путем: Конституция РФ содержит статьи, посвященные регулированию в том числе и труда женщин, в Трудовом кодексе РФ существует отдельная глава, посвященная регулированию труда женщин. Так, например статья 7 Конституции РФ провозглашает своей обязанностью обеспечение государственной поддержки семьи, материнства, отцовства и детства, так же как и статья 38 Конституции РФ провозглашает их защиту своей обязанностью.

Таким образом государство старается оказать государственную поддержку наиболее нуждающимся в поддержке слоям общества в том числе на рынке труда.

Особая охрана труда женщин начинается уже с момента приема их на работу, поскольку ст. 253 ТК РФ запрещает использование труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными для них условиями труда, а также на подземных физических работах. Даже если сама женщина просит принять ее на такие работы, администрация не имеет на это права. Это касается и тех работ, где нормы подъема и переноски тяжестей превышают нормы, допустимые для женщин. Перечень тяжелых и вредных для здоровья работ утвержден постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 года № 162. Как следует из Перечня, женщина не должна, например, чистить цистерны, в которых раньше находились нефтепродукты. Обозначены также подземные работы, непосредственно связанные с тяжелыми нагрузками. Но занимать на таком предприятии должность инженера или врача женщина может. Полный список незапрещенных должностей приведен в пункте 2 примечания к упомянутому постановлению.

Особое внимание государство уделяет беременным женщинам, женщинам с детьми и детьми-инвалидами, которые дополнительно нуждаются защите, и потому обеспечены мерами защиты государства. Например, это касается сверхурочных работ: организация не имеет права привлекать беременную женщину к сверхурочным работам, вызывать в ночную смену и выходные дни, отправлять в служебные командировки²¹. Это распространяется и на женщин, у которых есть дети в возрасте до трех лет. Однако молодых мам администрация может попросить поработать сверхурочно при том условии, что это не запрещено по медицинским показаниям, а также письменно ознакомить с тем, что можно и отказаться от работы. В случае согласия сотрудница должна дать письменное подтверждение. Если женщина воспитывает ребенка одна, то льготы предоставляют до тех пор, пока ему не исполнится пять лет²². Статья 298 ТК РФ устанавливает ограничения для привлечения к работам вахтовым методом. А именно: на такие работы нельзя направлять беременных и тех, у кого есть дети до трех лет.

Проблема перевода беременных женщин на более легкую работу решается на производстве, особенно в отраслях с преимущественно женским трудом, уже в течение десятилетий. Иногда возникает такая ситуация, когда беременную женщину нельзя вообще использовать из-за неблагоприятных производственных факторов ни на какой, даже более

²¹ "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015), ст. 259.

²² "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015), ст. 96.

легкой работе на данном производстве, а надо обеспечить ей легкую работу в другом месте. Например, как установили медики, на производстве стекловолокна воздух пропитан пылью стекловолокна, что вредно для плода. Поэтому для беременных в подобных случаях надо организовать участки работ вне стен данного производства.

С момента, указанного в медицинском заключении, до решения вопроса о предоставлении беременной женщине более легкой и исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы она должна быть освобождена от работы с сохранением за счет работодателя ее среднего заработка за все пропущенные рабочие дни. Если такой более легкой работы нет, то ее освобождение может длиться с сохранением оплаты до отпуска по беременности и родам.

Если беременные женщины в соответствии с врачебным заключением переводятся на более легкую работу с работ, где положена выдача лечебно-профилактического питания, то это питание сохраняется за ними на весь период перевода и в период отпуска по беременности и родам. При переводе на более легкую работу женщин, имеющих детей до полутора лет, за ними также сохраняется лечебно-профилактическое питание до достижения ребенком полутора лет или на весь период грудного кормления (п. 4 Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания). Им оно может выдаваться на дом в виде готовых блюд, даже если они работали на этих работах неполное рабочее время.

Государство регулирует так же и рабочий день женщин с детьми. Женщина с ребенком может попросить установить для нее неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. С такой просьбой она вправе обратиться, когда устраивается на работу, или позже, в случае болезни ребенка. Администрация обязана удовлетворить просьбу сотрудницы, если ему не больше 14 лет, а ребенку-инвалиду не исполнилось 18 лет. Это же правило действует и в отношении беременных²³. Для других сотрудниц укороченный рабочий день или неполная трудовая неделя могут быть установлены не в обязательном порядке, а по взаимному соглашению. Зарплату в таком случае рассчитывают пропорционально отработанному времени или по выработке. Необходимо заметить, что ТК РФ не ограничивает количество часов, на которые можно сократить рабочее время. Поэтому с работодателем согласовывают то, насколько рабочий день будет короче обычного. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений в продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других прав.

Согласно статье 258 ТК РФ женщинам с детьми до полутора лет, положен не только

²³ "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015), ст. 93.

общий обеденный перерыв, как и всем сотрудникам, но и дополнительные для кормления ребенка продолжительностью не меньше 30 минут. Если у работницы два или более детей в возрасте до полутора лет, то - не менее часа. Причем такие перерывы нужно предоставлять через каждые три часа непрерывной работы. Перерывы, полагающиеся для кормления ребенка, сотрудница может присоединить к обеденному времени либо перенести их на начало или конец рабочего дня, тем самым сократив его. Их включают в рабочее время и оплачивают исходя из среднего заработка, который рассчитывают в соответствии со статьей ТК РФ. Чтобы исчислить средний заработок, нужно сложить зарплату работника за последние 12 месяцев. Полученную сумму разделить на то время, которое было фактически отработано за данный период. Подробнее узнать об этом можно, ознакомившись с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 11 апреля 2003 года № 213.

Женщины, у которых есть дети-инвалиды в возрасте до 18 лет, имеют право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц²⁴. Для ее предоставления сотрудница должна написать заявление на имя руководителя организации. Дополнительные выходные оплачивают в размере дневного заработка за счет средств Фонда социального страхования.

В сельской местности запрещено применение труда беременных женщин в растениеводстве и животноводстве с момента выявления беременности. Поэтому администрация обязана освободить от такой работы беременную женщину (с сохранением прежнего среднего заработка) на основании справки о наличии беременности, и специального медицинского заключения в этом случае не требуется.

Для беременных женщин и кормящих матерей в сельской местности предусмотрена бесплатная выдача продуктов питания, производимых хозяйством.

Средний заработок, сохраняемый по прежней работе женщине, переводимой по ст. 254 ТК РФ на более легкую работу, определяется из расчета последних шести месяцев ее работы. А если на новой работе заработок выше, то труд женщины оплачивается по фактически выполняемой при переводе работе.

Право на отпуск по беременности и родам имеют все работающие женщины без какого-либо исключения, в том числе работающие по трудовому договору, заключенному на срок до двух месяцев, на сезонных работах, с неполным рабочим временем.

Продолжительность отпуска по беременности и родам, указанная в ст. 255, соответствует продолжительности этого отпуска. Она составляет 70 календарных дней до

²⁴ "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015), ст. 262.

родов и 70 календарных дней после. При многоплодной беременности отпуск до родов увеличивается на две недели - с 70 до 84 календарных дней. При осложненных родах отпуск после родов увеличивается на 16 дней, т.е. с 70 до 86 календарных дней. При рождении двух или более детей отпуск после родов составляет 110 календарных дней.

Таким образом, минимальная продолжительность отпуска по беременности и родам составляет 140 календарных дней, а максимальная - 194 календарных дня.

Более длительный отпуск до родов, 90 календарных дней, установлен Законом Российской Федерации "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС". Общая продолжительность всего отпуска по беременности и родам в этом случае может достигнуть 200 календарных дней (90 + 110 дней).

В ст. 255 указано, что отпуск по беременности и родам предоставляется женщинам по их заявлению и в соответствии с листком нетрудоспособности. Предоставление этого листка в организацию для его оплаты является заявлением женщины. Другими словами, письменного заявления об отпуске по беременности и родам и представление какого-либо другого документа, кроме листка нетрудоспособности, выданного в установленном порядке, не требуется.

Отпуска по уходу за ребенком засчитывают в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях). В связи с этим необходимо помнить, что в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" в страховом стаже - период ухода за каждым ребенком до достижения им возраста полутора лет, но не более трех лет в общей сложности.

Кроме того, работающим женщинам можно воспользоваться дополнительным отпуском без сохранения зарплаты. Его обязаны предоставить одиноким матерям, воспитывающим несовершеннолетних детей, а также женщинам, у которых два или более ребенка до 14 лет (один ребенок-инвалид в возрасте до 18 лет)²⁵. Другим сотрудницам дополнительный отпуск предоставляют по соглашению с руководителем предприятия. Нужно отметить, что перед отпуском по беременности и родам, непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщина по собственному желанию может взять ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данной организации²⁶.

Что касается льгот в вопросах приема на работу или увольнения с нее, то статья 70

²⁵ "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015), ст. 263.

²⁶ "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015), ст. 260.

ТК РФ запрещает устанавливать беременным женщинам испытательный срок. В заключении трудового договора также нельзя отказывать по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей²⁷.

Защищает ТК РФ беременных женщин, имеющих детей, и от потери работы. Во-первых, не увольняют беременную сотрудницу, за исключением случаев ликвидации организации. Во-вторых, если в период беременности женщины истекает срочный трудовой договор, заключенный с ней ранее, работодатель обязан по ее заявлению продлить его срок до того момента, как наступит отпуск по беременности и родам. И в-третьих, работодатель не может уволить женщину, если у нее есть дети до трех лет либо она одна воспитывает ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с упомянутыми сотрудницами возможно в случаях:

- ликвидации организации;
- несоответствия ее занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (медицинское заключение);
- неоднократного неисполнения трудовых обязанностей без уважительных причин и при наличии дисциплинарного взыскания;
- однократного грубого нарушения трудовых обязанностей;
- совершения виновных действий сотрудницей, непосредственно обслуживающей денежные или товарные ценности, которые дают основание для утраты доверия к ней со стороны работодателя;
- совершения работницей, выполняющей воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителем своих трудовых обязанностей;
- представления сотрудницей подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора²⁸.

В России установлена система государственных пособий гражданам, имеющим детей, которая обеспечивает гарантированную государством материальную поддержку материнства, отцовства и детства. Право на пособие по беременности и родам имеют:

- женщины, подлежащие обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

²⁷ "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015), ст. 64.

²⁸ "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015), ст. 81.

- женщины, уволенные в связи с прекращением деятельности их работодателем в течение 12 месяцев, предшествовавших дню признания их безработными;

- женщины, обучающиеся по очной форме обучения в образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и учреждениях послевузовского профессионального образования;

- женщины, проходящие военную службу по контракту, службу в органах внутренних дел, в Государственной противопожарной службе, в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, в таможенных органах;

- упомянутые категории женщин при усыновлении ими ребенка (детей).

Размер этого пособия составляет размер среднего заработка, денежного довольствия (для проходящих военную службу), стипендии (для обучающихся с отрывом от производства) или МРОТ (для безработных, уволенных в связи с ликвидацией предприятия).

Пособие выплачивается за весь период отпуска по беременности и родам, который составляет: 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух и более детей - 110) календарных дней после родов.

Так же государством предусмотрена выплата единовременного пособия по рождению ребенка. Право на получение этого пособия имеет один из родителей или лицо, его заменяющее. В случае рождения (усыновления в возрасте до трех месяцев) двух и более детей единовременное пособие назначается и выплачивается на каждого ребенка. Единовременное пособие при рождении (усыновлении) ребенка выплачивается в размере пятнадцатикратного минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день рождения ребенка.

Ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком выплачивается лицу, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком, до достижения ребенком возраста полутора лет. Пособие назначается, если обращение за ним последовало не позднее шести месяцев со дня достижения ребенком полутора лет. При этом пособие выплачивается за весь период, в течении которого работник находился в отпуске по уходу за ребенком.

Размер пособия составляет - два минимальных размера оплаты труда, установленного федеральным законом, независимо от числа детей, за которыми осуществляется уход.

Материнский (семейный) капитал – это мера государственной поддержки российских

семей, в которых с 2007 по 2018 год включительно родился (был усыновлен) второй ребенок (либо третий ребенок или последующие дети, если при рождении (усыновлении) второго ребенка право на получение этих средств не оформлялось). С 1 января 2015 года размер материнского (семейного) капитала составляет 453 026 рублей.

Право на дополнительные меры государственной поддержки семей при рождении или усыновлении второго усыновлении ребенка имеют следующие категории:

1) женщина, родившая (усыновившая) второго (или последующих детей), в период с 1 января 2007 по 31 декабря 2016 года;

2) мужчина, являющийся единственным усыновителем второго или последующих детей, если решение суда об усыновлении вступило в законную силу, начиная с 1 января 2007 года;

3) отец (усыновитель) ребенка независимо от наличия гражданства Российской Федерации в случае прекращения права на дополнительные меры государственной поддержки женщины, родившей (усыновившей) детей, вследствие, например, смерти, лишения родительских прав в отношении ребенка, в связи с рождением (усыновлением) которого возникло право на получение материнского капитала, совершения в отношении ребенка (детей) умышленного преступления;

4) несовершеннолетний ребенок (дети в равных долях) или учащийся по очной форме обучения ребенок до достижения им 23-летнего возраста, при прекращении права на дополнительные меры государственной поддержки отца (усыновителя) или женщины, являющейся единственным родителем (усыновителем) в установленных Федеральным законом случаях.

Согласно Федеральному закону материнский капитал по достижении второго или третьего ребенка 3 лет может быть использован в полной мере, но на ограниченные цели:

1. На улучшение жилищных условий семьи. То есть, за счет государственных средств можно купить или построить жилье различными способами: оплатить первоначальный взнос по жилищному кредиту, погасить основной долг и проценты. При этом кредит может быть оформлен как на женщину, получившую сертификат на материнский капитал, так и на ее супруга. С 22 декабря 2009 года материнский капитал можно также направлять на погашение жилищных кредитов, полученных ранее. Это касается договоров или займов на покупку жилья, в том числе ипотечных, оформленных до 31 декабря 2010 года. Появилось и важное уточнение. Например, Пенсионный фонд выделил сумму на погашение долга по жилищному кредиту, но к моменту перечисления денег гражданин уже смог часть суммы погасить. В этом случае нужно в течение пяти банковских дней лишнее вернуть Пенсионному фонду.

Средства (часть средств) материнского капитала могут быть использованы на обучение одного или нескольких детей не старше 25 лет, в любом образовательном учреждении на территории Российской Федерации. Это могут быть как государственные, так и негосударственные образовательные учреждения, имеющие соответствующую лицензию и государственную аккредитацию на предоставление образовательных услуг.

3. Формирование накопительной части трудовой пенсии для женщины. Средства материнского капитала могут быть направлены как в государственный, так и в негосударственный пенсионный фонд на увеличение накопительной части пенсии для мамы.

Официально программа материнского капитала действует до 2018 года согласно ФЗ от 29.12.2006 г. № 256-ФЗ "О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей". Но представители государственной власти неоднократно заявляли об эффективности такой политики и о необходимости ее продления.

В целом, государство осуществляет поддержку женщин, матерей как при приеме на работу, так и в течение рабочего времени, осуществляет поддержку материнства пособиями, льготами и федеральными программами. Исходя из официальной статистики, после начала программы поддержки материнства и семей наметился существенный рост рождаемости, что вывело Российскую Федерацию из состояния демографического кризиса. Но меры по прежнему не достаточны, трудовое законодательство не совершенно и существует множество прецедентов ущемления прав женщин, материнский капитал с 2015 года не подлежит индексации, что уже сегодня может привести к значительному снижению покупательной способности сертификата.

Таким образом, государство, исходя из обязательств, закрепленных в Конституции РФ, осуществляет социальную поддержку населения, в частности, женщин: выплата пособий и другие социальные выплаты, законодательная поддержка на рынке труда, участие РФ в Пекинской декларации, что влечет за собой определенный курс развития, долгосрочную программу, выраженную в совершенствовании законодательства в плане расширения возможностей женщин, направленную на уничтожение барьеров, мешающих полному и свободному осуществлению их прав. Но реальное положение в стране заставляет задуматься над эффективностью предпринимаемых мер поддержки, над адекватностью объема поддержки женщины в современных условиях. К примеру, объем выплат единовременного пособия по рождению ребенка в РФ составляет 13,741 рублей по состоянию на 1 марта 2014 года, что не совсем адекватно компенсирует расходы на нужды ребенка. Но стоит отметить, что положительная тенденция наблюдается в социальной

политике в части расходов государственного бюджета на их выплаты: в 2012 году расходы на социальную политику составили 37,5 млрд рублей, в 2013 году – уже 41,7 млрд, в 2014 – 120 млрд рублей. Это прежде всего связано с тем, что государство возложило новые обязательства по социальному обеспечению населения, а так же от возросшего уровня инфляции, которая в 2012 году составляла 6,6%, в 2013 году – 6,5%, а в 2014 возросла до 11,4%. Поэтому государство было вынуждено увеличить статьи расходов на социальную политику в 3 раза, чтобы компенсировать снижение стоимости денег, которое снизило бы покупательную способность населения. За период с 2012 по 2014 года цены на потребительские товары выросли на 18,4%. За последние же года с 2015 по 2016 рост цен на потребительские товары составил 26%, что существеннейшим образом отразилось на бюджете отдельной семьи. Объем социальных выплат увеличивается, но чаще не успевает за ростом цен на товары, а осуществляется постфактум. В связи с этим было бы целесообразнее создать государственный фонд или резерв на случай резких скачков инфляции, чтобы компенсировать возросшие цены на товары. И следует проводить индексацию не ежегодно, как это делается сейчас, а каждый месяц, чтобы максимально быстро адаптировать социальные выплаты под экономические реалии.

Заключение

Работа и личная жизнь, безусловно, являются наиболее значимыми в жизни человека. В современных условиях остается недостаточно ясным соотношение их значимости в жизни женщины.

Очень часто мы встречаемся со стереотипным мнением, что для женщины более важна семья, а для мужчины работа. С другой стороны, исследования показывают, что большинство женщин стремится к общественному труду и не желает замыкаться в рамках домашней занятости. Так же доказано, что ограничение деятельности женщины только домашними заботами и детьми не дает ей самореализоваться в жизни и может привести к тревожно-депрессивным состояниям. В тоже время работающая женщина по-прежнему несет двойную нагрузку – профессиональную и домашние обязанности, что тоже может вызвать проявление множества негативных последствий (чувство вины перед близкими или противоположное – полную заброшенность семьи и воспитания детей).

Сегодня женщина в сфере общественного труда занимает очень высокую долю и, если бы все женщины стали домохозяйками, общество, вряд ли без них обошлось. Несомненным является и тот факт, что в семьях, где женщина является домохозяйкой по собственному выбору, а не вынужденно (по безработице, желанию мужа), в доме, обычно чисто, организовано нормальное питание, дети, и дошкольники и школьники находятся под присмотром и в учебной, и в поведенческой и развивающей деятельности.

Женщине, которая ищет оптимальный вариант, не легко приходится, потому что карьерный рост совпадает по времени с созданием семьи, рождением детей, и хорошо, когда у девушки, будущей мамы и отличной сотрудницы, есть поддержка близких. В данном случае компромисс в виде совмещения работы и домашнего хозяйства является наиболее приемлемым вариантом для женщин, что и подтверждается на практике, так как такие случаи наиболее часто встречаются среди женского населения. Не последнюю роль в выборе женщин должны играть государство, общественные организации и сам работодатель.

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.01.2014 №11-ФКЗ) //Собрание законодательства РФ. - 03.03.2014. - N 9. - Ст. 851.
2. Федеральный закон №1032-1-ФЗ от 19 апреля 1991г. «О занятости населения в РФ»// Собрание законодательства РФ.- 1996. №17.- Ст. 1915.
3. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015)// // Собрание законодательства Российской Федерации. - 07.01.2002. - N 1 (Ч. 1). – Ст. 3.
4. Бабушкина А.М. Государственное регулирование национальной экономики:учебное пособие/А.М.Бабушкина.- М.: Финансы и статистика, 2009.- 481с.
5. Варшавская Е.Я. Особенности занятости домашних работников: западный и отечественный опыт/Е.Я.Варшавская//Человек и труд. -2013.№9.- с.25-30.
6. Козлов, А.Г. Социальная сущность безработицы/ А.Г. Козлов. - М.: Юристъ, 2011. – 126с.
7. Низова Людмила Михайловна. Государственное регулирование занятости населения в современной экономической системе: автореферат дис. ...доктора экономических наук: 08.00.01 /Низова Людмила Михайловна; [Место защиты: Казан. (Приволж.) федер. ун-т] -о Йошкар-Ола, 2011. – 120с.
8. Остапенко Н.М. Экономика труда:учебное пособие/Н.М.Остапенко.- М.: ИНФРА-М, 2009.- 272с.
9. Ромашов О.В. Социология труда:учебное пособие/О.В.Ромашов.- М.: Гпрдарини, 2009.- 320с.
10. Рынок труда:учебное пособие/под ред.: В.С.Буланова, Н.А.Волгина.- М.: Экзамен, 2007.- 429с.
11. Самарина, О. В. Положение женщин на рынке труда. / О.В. Самарина. - М., Профиздат, 2011. – №10, 9-27с.
12. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов.- М.: Эксмо, 2007.- 960с.
13. Чадова, Т.А. Социальная справедливость и оплата труда: гендерный аспект/Т.А.Чадова.// Социальная справедливость и экономическая эффективность: опыт, проблемы, теория/ под ред. М. Воейкова – М.: ЛЕНАНД, 2008. – 123-132с.
14. Экономическая теория/под ред.:Н.И.Базылев, С.П.Гурно.- Мн.:

Книжный дом; Экоперспектива, 2011.- 637с.

15. Экономика труда:учебник/под ред.: П.Э.Шендлера, Ю.П.Кокина.- М.: Юрист, 2011.- 686с.

16. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика.- М.: Издательство МГУ, 1996.- 800с.

17. URL: <http://www.bls.gov/> (дата обращения: 05.11.2015).

18. URL: <http://ec.europa.eu/eurostat> (дата обращения: 05.11.2015).

19. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 05.11.2015).